1_20240318 bijeenkomsten OR-en 8
2_43.2. Bijlage 1 PP Bestuurlijke Werksessie 9
3_Bijjlage 4.2 normenkader 24
4_Bijlage 10.1 Financieringstromen inclusieve arbeidsmarkt 28
5_Bijlage 10.2. Informatiebijeenkomst Regionale Raden IJmond 19 april 2023 29
6_Bijlage 12.0 Informatiebijeenkomst Regionale Raden 19 april 2023 35
7_Bijlage 12.1 presentatie INFORMATIEBIJEENKOMST 41
8_Bijlage 13.1. IJmond regioavond 65
9_Bijlage 13.2. Raadsmemo 66
10_bijlage 13.3 INFORMATIEBIJEENKOMST 73
11_RE PP re-integratiedienstverlening bijeenkomst 19 april uitgebreide versie voor nazending 104
12_Bijlagen bijeenkomst 19 april arbeidsmarkt en re-integratiedienstverlening 106
13_RE Re sessie 19 april Heesmkerk 107
14_Bijlage 17.1. Conceptagenda Themaoverleg 110
15_Bijlage 18.1. Agenda Themaoverleg Herontwerp Re-integratiedienstverlening 112
16_Bijlage 18.2 Uitkomsten werksessie (versie 19-7) 114
17_Bijlage 2.1. 20221121 Beantwoording technische vragen mbt IJmond Werkt_ 131
18_Bijlage 2.3 221121 Beantwoording technische vragen Fractie Vrij 135
19_BIjlage 2.4 221116 mail afspraak raadsleden 137
20_Presentatie Regionale Participatieraad herontwerp regionale re-integratiedienstverlening 138
21_Bijlage 21.2 Power Point Participatieraad IJmond 140
22_Bijlage 23.1 PowerPoint 1e uitkomsten probleemanalyse 151

23_Bijlage 26.1 kaders herontwerp reintegratiedienstverlening 170
24_Bijlage 26.2. 20231128 Concept Probleemanalyse 172
25_Bijlage 26.3 PowerPoint voor stuurgroepoverleg 28 november 186
26_stukken 6 december bestuurlijke sessie 198
27_Conceptagenda Thema-overleg bestuurders 6 december 2023 199
28_CONCEPT Regionale probleemanalyse versie1.4 201
29_PP Stuurgroep 6 december 212
30_Bijlage 27.1. conceptagenda Themaoverleg kaders herontwerp re-integratiedienstverlening 227
31_Bijlage 28.1 agenda 229
32_FW Update en planning Herontwerp re-integratiedienstverleni-ng Q1Q2 2024 230
33_Bijlage 29.1. PP voor medewerkers 232
34_Bijlage 3.1. 20221102 Agenda portefeuillehouderscontact Sociale Zaken IJmond 279
35_Regionale probleemanalyse definitief februari 2024 280
36_Bijlage 30 PowerPoint presentatie OR -en Q4 2023 311
37_Stuurgroep en beleid bij bijeenkomsten medewerkers 322
38_Bijlage 31.1 PP informatiebijeenkomsten medewerkers 323
39_Bijlage 32.1. 20240117 Themaoverleg bestuurders 352
40_Bijlage 32.2. Concept Probleemanalyse 354
41_Bijlage 32.3 Agendaverzoek commissie 14 maart 2024 Ijmondiale bijeenkomst april 380
42_Bijlage 33.1. Bestuurlijke dialoog 382
43_Concept-agenda en bijlagen bestuurlijke dialoog 7 februari herontwerp dienstverlening Participatiewet 386
44_Bijlage 34.1. Regionale Probleemanalyse februari 2024 388
45_voorstel voor stuurgroep 20 februari 419
46_Voorstel planning en projectstructuur stuurgroep 20 februari 420

47_Bijlage 39.1 We zijn allemaal mensen 437
48_Bijlage 39.2. 20240228 Mail We zijn allemaal mensen 440
49_Bijlage 40.1 20240318 Mail plannen overleggen met Or-en 441
50_Afstemming IJmond Werkt! stuurgroep 19 maart 2024 AANVULLING 3 april 442
51_Bestuurlijke bijeenkomst 3 april 2024_NR 445
52_Bijlage 43.1. 20240403 Bestuurlijke werksessie Herontwerp dienstverlening 459
53_Bijlage 43.2. Business Model Canvas 461
54_Bijlage 43.4. Samenvatting Bestuurlijke werksessie 3 april 2024 462
55_RE Clusteroverleg 8 april 13.30-14.30 u 467
56_Bijlage 45.1. Agenda Vertrouwelijk Regionale Raadsleden Bijeenkomst IJmond 17 april 2024 469
57_Bijlage 45.2. Uitnodiging Regioverleg IJmond 470
58_Bijlage 45.3 PRESENTATIE REGIONALE PROBLEEMANALYSE 471
59_Bijlage 47.1 Conceptagenda 22 april 490
60_Bijlage 49.1 Agenda en bijlagen werksessie 492
61_Bijlage 5.1. 230127 Offerte en opdrachtomschrijving Projectleider 502
62_Bijlage 5.2. 240521 Offerte en opdracht herontwerp regionale dienstverlening P-wet IJmond 505
63_Concept-agenda en bijlagen werksessie Projectgroep 16 mei 507
64_Agenda en bijlagen werksessie Projectgroep 16 mei 2024 508
65_Bijlage 51.1 Agenda en werksessie 23 mei 2025 518
66_Bijlage 51.2 Bijlage notitie op basis van werksessies 523
67_Bijlage 51.3 Bijlage concept werksessie 10 juni 529
68_Informatiebijeenkomst OR'en herontwerp regionale arbeidsmarktdienstverlening 545

69_Bijlage 52.2 PRESENTATIE REGIONALE PROBLEEMANALYSE 24 mei 2024 547
70_Bijlage 52.3 notitie Ron 557
71_Bijlage 53.0 Conceptagenda bestuurlijke werksessie 558
72_Bijlage 53.1 Concept werksessie 10 juni 2024 560
73_Bijlage 53.2 Uitkomsten werksessies stuurgroep 579
74_Bijlage 53.3 Uitkomst 3 april 2024 583
75_Agenda en bijlagen Projectgroep Herontwerp 11 juli 588
76_Bijlage 1 Voorzet inhoud MKBA tbv projectgroep 11 juli 2024 589
77_Agenda Projectgroep 11 juli 2024 592
78_Optionele bijlage Uitkomst bestuurlijke werksessie 10 juni 2024_versie 13 juni 2024 594
79_Bijlage 55.5 Optionele bijlage uitkomsten werksessie 597
80_Bijlage 55.6 Optionele bijlage uitkomsten bestuurlijke sessie 601
81_Projectgroep Herontwerp 25 juli Agenda en bijlagen 604
82_Bijlage 56.2 Agenda projectgroep 25 juli 2024 605
83_FW Concept-agenda Projectgroep 22 augustus 614
84_AANGEPASTE Concept-agenda Projectgroep 22 augustus 617
85_Agenda Projectgroep 22 augustus 2024_AANGEPASTdocx 619
86_Bijlage 57.4 Memo instrumentengids 620
87_Bijlage 57.3 Agenda Projectgroep 22 augustus 2024 621
88_bespreekpunten Stuurgroep 3 september 622
89_Bijlage 59.1 MKBA Herontwerp dienstverlening Participatiewet 623
90_FW Kort verslag themamiddag 11 januari 2023 657
91_Kort verslag themamiddag re-integratie 11 januari 2023 659
92_Bijlage 60.0 MKBA Herontwerp dienstverlening Participatiewet 661
93_Bijlage 62.0 Concept agenda bestuurlijke werksessie 687
94_Bijlage 62.2 Rapport zomer 2024 690

95_Terugkoppeling bestuurlijke werksessie Herontwerp 23 september jl 714
96_Bijlage 62.1 PowerPoint tbv bestuurlijke werksessie 23 september 2024 716
97_Bijlage 64.0 Agenda Projectgroep 17 oktober 2024 742
98_Bijlage 64.1 Uitkomst klantreis 1,2,3 743
99_Bijlage 64.2 Vertrouwelijk conceptrapport 14 oktober 2024 752
100_Concept-agenda Projectgroep 17 oktober 781
101_Bijlage 65.0 Agenda Projectgroep 5 november 2024 782
102_Bijlage 65.4 vertrouwelijk concept 783
103_Concept-rapport versie 12 november, aantal vragen en update proces 806
104_Bijlage 66.2 regionaal overzicht bijgewerkt 808
105_Bijlage 66.3 vertrouwelijk concept rapport 810
106_Bijlage 66.1 Vragen bij spreadsheet 836
107_Bijlage 67.0 Offerte Berenschot 837
108_Fwd Onderwerpen afspraak herontwerp maandag 25-11 846
109_Bijlage 68.2 Voorstel Proces, rolverdeling 848
110_Bijlage 68.1 Notitie tbv gesprek Ron en Diana 850
111_SAVE THE DATE werksessie StuurgroepProjectgroep Herontwerp 16 januari 2025 859
112_Bijlage 7.0. Bijeenkomst over toekomstige dienstverlening P-articipatie 860
113_Bijlage 7.6. FinalTekst IJmondWerkt 863
114_Fw Notulen startgesprek Velsen en 0.1 versie Uitvraagkader voor financiën huidige situatie 865
115_Bijlage 70.2 Notulen Startgesprek Berenschot 867
116_Concept rapportage en vernieuwde doorrekening financiële scenario's 871
117_Bijlage 73.1 Concept-rapportage doorrekening scenario’s 872

118_RE Opmerkingen concept rapportage doorrekening scenario's v3 907
119_Bijlage 72. 20241224 - Bespreeknotitie uitgangspunten werksessie 3 v3 909
120_Bijlage 72. 20250107 - Agenda werksessie 3 919
121_Re Werksessie 3 - Nasturen concept doorrekening scenario's + BUIG budgetten en uitgaven 920
122_RE Werksessie 1 doorrekenen re-integratie Velsen eo 923
123_FW Nieuwe versies rapport financiële analyse scenario's 925
124_73958 WaAd Financiele doorrekening re-integratiedienstverlening Velsen Heemskerk Beverwijk (wijzigingen gearceerd) 14-2-2025 929
125_Re Nieuwe versies rapport financiële analyse scenario's 977
126_FW Werksessie 3 - Doorrekenen re-integratie Velsen eo 981
127_BUIG-budget 983
128_RE Concept rapportage en vernieuwde doorrekening financiële scenario's 985
129_Bijlage 74. power point ANALYSE SCENARIO’S 987
130_RE 20250120 - Concept rapportage doorrekening scenario's v2.pdf 1017
131_Bijlage 77.0 Concept-agenda bestuurlijke werksessie 3-2-2025 1019
132_Bijlage 84 memo bij rapport herontwerp 1031
133_FW Uitwerking sessie gemeenten 19 januari en sessie gemeentenijw 6 februari 2023 1034
134_Bijlage 9.2. Samenvatting sessie gemeenten probleemanalyse re 1035
135_'Spiekbriefje' Brigitte 1038
136_Notities Beverwijk tbv [5.1.2e] 1039
137_Afspraak Herontwerp Re-integratiedienstverlening 1041

138_121407_1 1042
139_2024-09-06 Vraagstelling financi�le doorrekening 1045
140_samenvatting financiële opdracht in het kader van het herontwerp reintegratie dienstverlening 1047
141_2024-09-30 2024-09-30 Vraagstelling financi�le doorrekening 1049
142_RE samenvatting financiële opdracht in het kader van het herontwerp reintegratie dienstverlening 1051
143_Re samenvatting financiële opdracht in het kader van het herontwerp reintegratie dienstverlening 1053
144_2024-10-11 Vraagstelling financi�le doorrekening opm concerncontrol gemeente Velsen 1055
145_FW Planning werksessies Berenschot GRAAG SNEL REACTIE 1058
146_VERTROUWELIJK CONCEPT RAPPORT herontwerp versie FINANCIALS 1060
147_2024-12-02 20241202 - Agenda Doorspreken datavraag 1072
148_FW Doorspreken datavraag - Doorrekenen re-integratie Velsen eo 1074
149_Fwd Afstemming met Berenschot 12 uur 1075
150_Re Afstemming met Berenschot 12 uur 1077

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e >
Verzonden: maandag 18 maart 2024 15:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; Erwin Hardeveld van <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Onderwerp: Plannen bijeenkomst met OR-en

Dag 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en Erwin,
@5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e ter info,

Ik sprak Ron anderhalve week terug en hij is er groot voorstander van om ook voor de OR-en van de drie gemeenten en IJmond Werkt een moment te prikken om ze mee te nemen in de uitkomsten van de probleemanalyse.
Zelf had ik nog een tweede rondje langs de afzonderlijke OR-en in gedachten nu de tweede fase start, maar hij hecht aan een gezamenlijke bijeenkomst, waarbij ik het met hem eens ben dat dit bijdraagt aan de verbinding tussen de organisaties in dit proces.

Dus ik wil dit graag gaan organiseren, liefst voor de zomer. 😊

Ik stel voor dat ik zelf de OR-voorzitters benader met dit voorstel en met hen verder regel hoe we dit organiseren (met voltallige OR-en of alleen de voorzitters en extra leden die willen aansluiten).
Maar ik stem eerst met jullie af.

Zijn jullie akkoord dat ik de voorzitters zelf benader om te gaan plannen? Uiteraard vind ik het belangrijk dat bij de bijeenkomst minimaal een beleidsadviseur of teamleider van elke partij aanwezig is.

@Erwin: jouw OR is de enige met wie ik nog niet rechtstreeks heb gehad. Dus als je akkoord bent, kun je me dan voorzien van naam en contactgegevens?

Ik hoor het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: 5.1.2.e

5.1.2.e

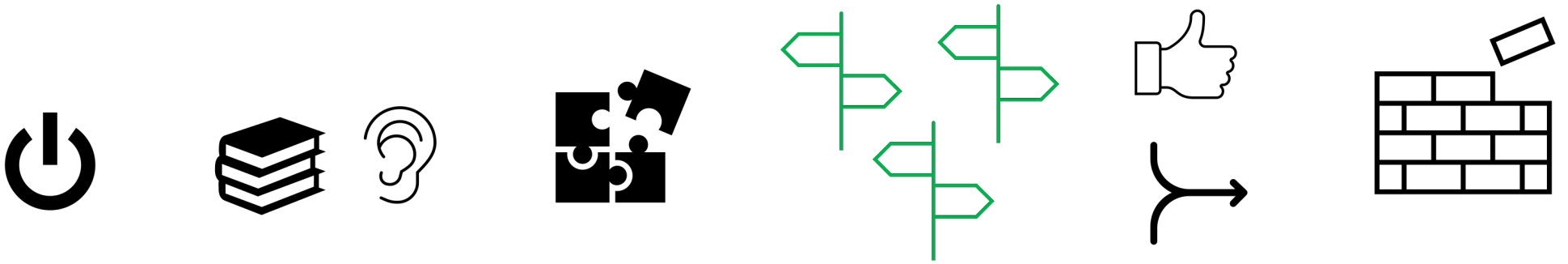
Herontwerpdienstverlening Participatiewet

Bijeenkomst 3 april 2024

AGENDA

- 15.00-15.15 **Welkom en toelichting op werksessie**
- 15.15-16.30 **Dialoog en discussie (ruimte voor korte pauze)**
- 16.30-16.45 **Vooruitblik gemeenteraden en commissies**
- 16.45 -17.00 **Samenvatting en afronding**

WAAR STAAN WE HET PROCES?



april-mei 2023	juli –november 2023	december-maart 2024	Februari- najaar 2024	Nader te bepalen	Nader te bepalen
Aftrap met gemeente-raden	Onderzoek door ervaringen op te halen bij medewerkers. En relevante onderzoeksrapporten en Kamerbrieven	Delen en vaststellen probleemanalyse. Dit is het vertrekpunt voor volgende stap	Oplossings-richtingen in kaart Aantal hiervan uitwerken in prototype business cases	Keuzes en besluit-vorming	Operationaliseren: Samen (verder) bouwen aan de gekozen richting

DOEL VAN VANDAAG

TOETSING BEELDEN EN DEFINITIES

- Definities: scenario's, prototypes en business cases
- Welke aanvliegroutes zijn er mogelijk?
- Hoe kijken we daarnaar?

DISCUSSIE EN KEUZES

- Hebben we hetzelfde voor ogen bij de volgende fase?
- Hoe komen we van longlist naar shortlist?

RICHTING GEVEN

- Welk resultaat hebben we voor ogen na de zomer?

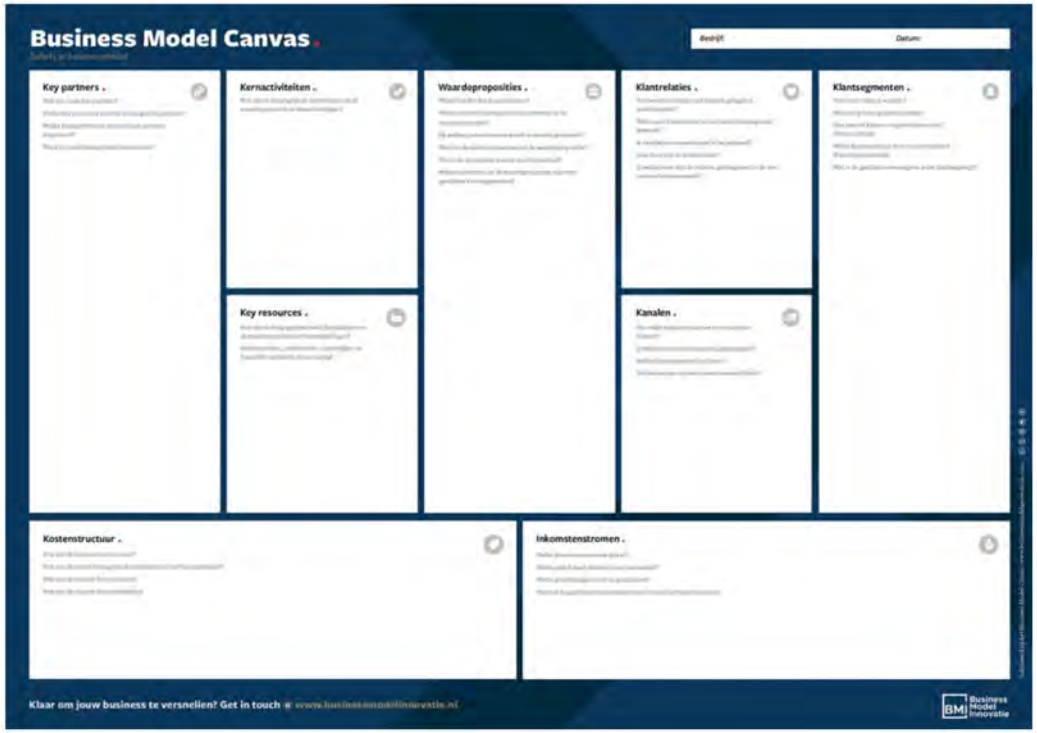
Definities en begrippen

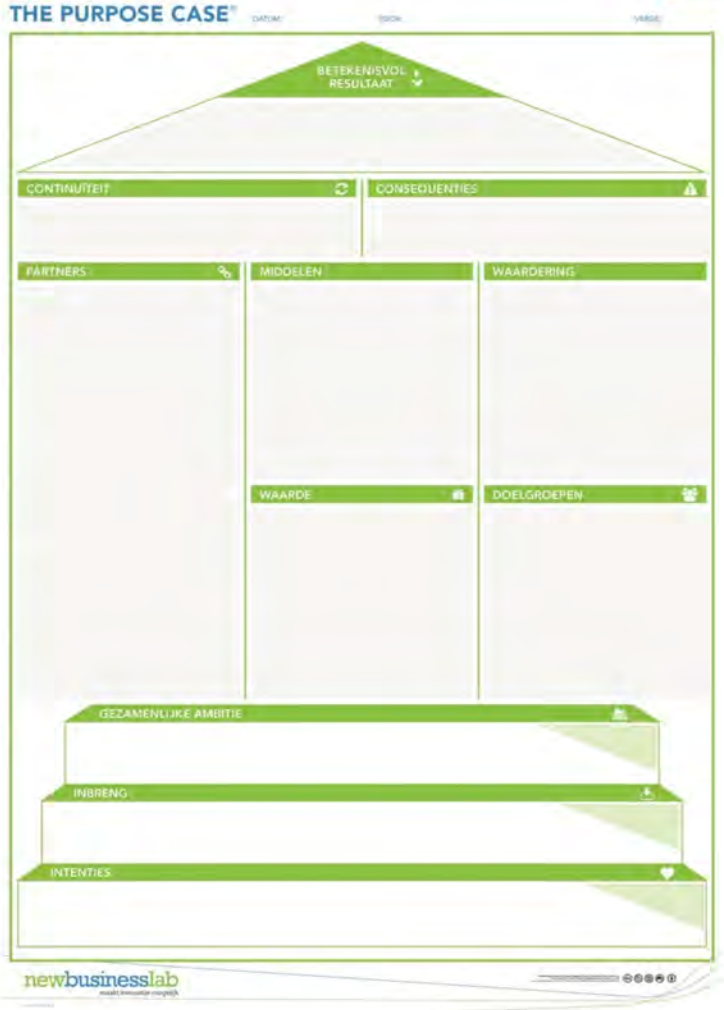
Scenario's
- gaan over toekomstige ontwikkelingen buiten de eigen invloedssfeer

Business model/business case/purpose case
- Business model gaat over waarde creëren en behouden
- Business case gaat over levensvatbaarheid van het model
- Purpose case voegt maatschappelijke waarde toe
- Business case basis voor organisatiemodel

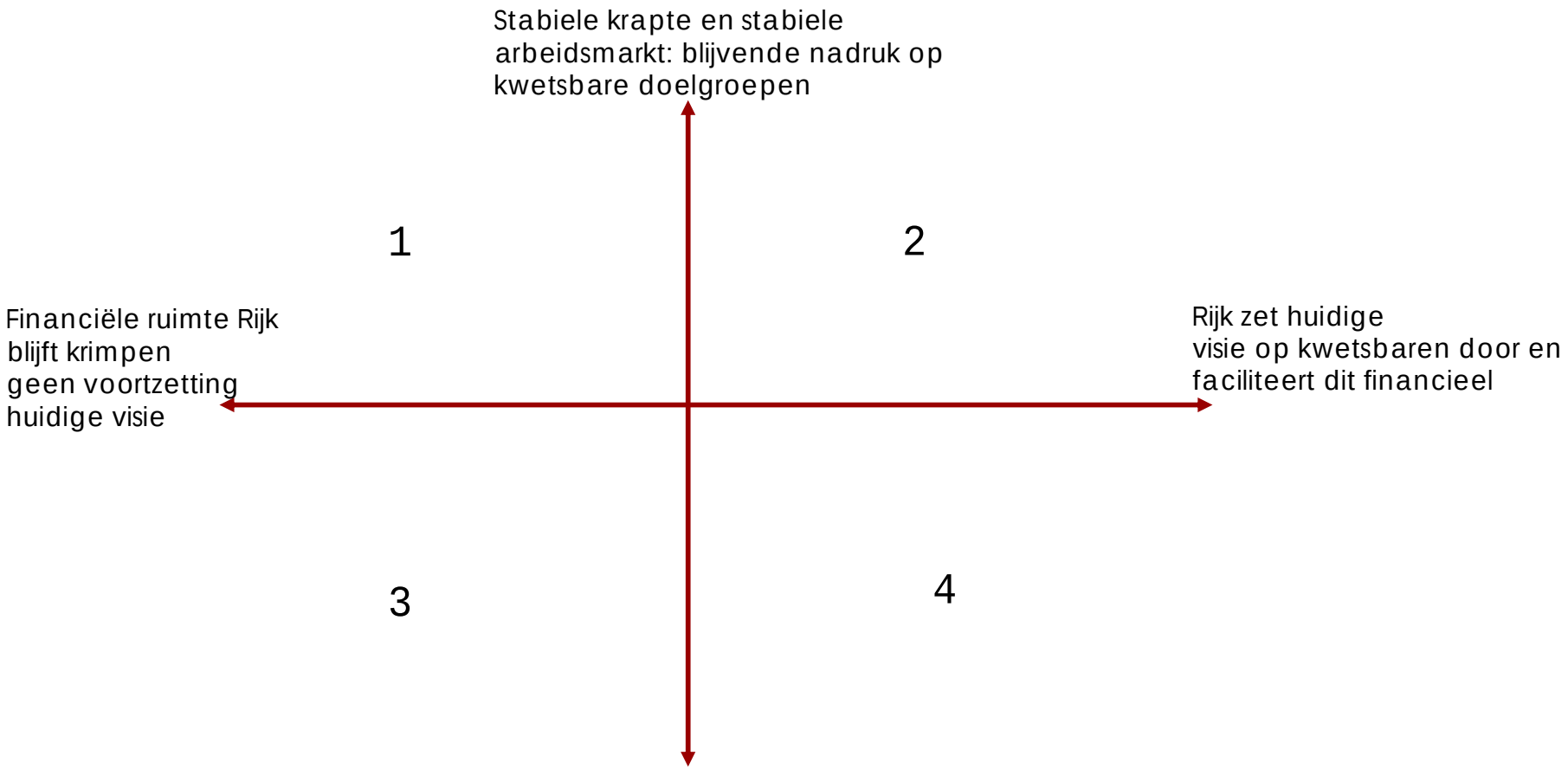
Van prototype naar organisatie
- Prototypes zijn conceptuele schetsen van business modellen
- Verschillende gradaties: servetschets, ruw business model, uitgewerkte business case, organisatiemodel

NUTTIGE HANDVATTEN





STAP 1 KIJK OP DE TOEKOMST



Discussie n.a.v. voorbeelden

- Scenario 1: blijvend zwaardere doelgroepen, maar krimpende middelen
  Servetschets: beperken doelgroepen of dienstverlening binnen P-wet, rol RWC is onzeker
- Scenario 2: blijvend zwaardere doelgroepen en stabiele financiële ruimte
  Servetschets: dienstverlening rond inwoner opbouwen en RWC benutten voor minder kwetsbare groepen
- Scenario 3: mix werk-fit/kwetsbaar verandert, geen steun van het Rijk
  Servetschets: kunnen schakelen tussen doelgroepen of in dienstverlening, rol RWC is onzeker
- Scenario 4: mix werk-fit/kwetsbaar verandert, huidige visie Rijk zet zich voort
  Servetschets: dienstverlening kwetsbare inwoner opbouwen vanuit P-wet en dienstverlening sterk relateren aan RWC voor werkfittere doelgroepen

Vragen

- Wat verstaat eenieder onder toekomstbestendig: kunnen schakelen tussen elk van de scenario's of kiezen tussen best case en worst case?
- En wat is dan best case en worst case?
- Vergeten we andere relevante scenario's?

STAP 2 KEUZE VERTREKPUNT

Opzet van het prototype hangt af van het vertrekpunt:

- rondom bestaande organisatiemodellen (bijv. o.b.v. Berenschot)
- rondom dienstverleningsconcepten (vanuit aanbod)
- rondom behoefte van de inwoner (vanuit klant)
- rondom essentiële vraagstukken uit de regionale probleemanalyse (oplossingsgericht en maatwerk)

BELANGRIJK:
Volgende sheets dienen als gespreksstarter. Uiteindelijke keuze mag ook mix zijn van bovenstaande

IN ALLE GEVALLEN UITWERKEN:

- Instroom financiële middelen en vertaling naar gemeentelijke begroting per gemeente en relatie met dienstverlening gemeenten zelf en IJmond Werkt!
- Personele samenstelling op vergelijkbare wijze in kaart met financiële vertaling (3 gemeenten en IJmond Werkt)
- Inkoop bij/overeenkomsten met derden ten behoeve van dienstverlening
- Lopende projecten P-wet, wmo, Jeugd etc in kaart

1. ORGANISATIEMODELLEN

Redeneren vanuit bestaande organisatiemodellen, bijv. Berenschot als handvat:

- Gecombineerd bedrijf= hele P-wet en Wsw, incl. inkomensdeel
- Integraal sociaal ontwikkelbedrijf = alle dienstverlening P-wet en Wsw, inkomensdeel apart
- Partieel ontwikkelbedrijf: Wsw + aantal re-integratietaken
- Bedrijf voor beschut werk = traditionele werkplaats voor Wsw en beschut
- Klassiek sociaal ontwikkelbedrijf = alleen Wsw

Aanpak

- Uitwerken dienstverlening in de IJmond in (een aantal van) deze concepten en keuzes koppelen aan ervaringen van vergelijkbare organisaties in het land
- Meenemen: mate van autonomie per gemeente en consequenties

Voordelen/nadelen

+ Handvatten zijn bestaand en helder, dus snelle invulling is mogelijk
+ Voorbeelden in het land zijn voorhanden en te vertalen
- Niet in lijn met opdracht: open blik, innovatieve oplossingen en nog geen beeld bij eindresultaat
- Geen open blik/herontwerp
- Geen directe relatie met vraagstukken in de regio/behoeften in de uitvoering

2. DIENSTVERLENING

Redeneren vanuit dienstverlening, bijvoorbeeld:

- snelle match naar werk
- opmaat naar werk d.m.v. training en ontwikkeling
- naar werk via activering en integrale levensbrede aanpak
- van school naar werk
- werken in een beschutte context

Aanpak

- Vaststellen uit te werken dienstverleningsconcepten
- Brede sociale domein betrekken waar relevant
- Business model canvas per dienstverleningsconcept uitwerken
- Schets organisatievormen en –vereisten, incl. mate van autonomie per gemeente en consequenties
- Voorbeelden uit het land benutten ter inspiratie

Voordelen/nadelen

+ Handvatten opstellen samen met uitvoering, dus gericht op draagvlak. Waar mogelijk gebruik maken van bestaande handvatten, bijv. Werklandschap Programmaraad
+ Per type dienstverlening zoeken naar optimale inzet en daar organisatie op inrichten
+ Redeneert los van bestaande structuur
- Opstellen en vaststellen handvatten vraagt tijd
- Is aanbodgericht, minder klantgericht

3. KLANT/BEHOEFTE

Redeneren vanuit klant/ondersteuningsbehoefte, bijvoorbeeld:

- Work-first
- Skills-first
- Life-first
- Beschut werk

Aanpak

- Opstellen en vaststellen klantprofielen in samenwerking met brede sociale domein en ZKIJ
- Bouwstenen dienstverlening in kaart, in samenwerking met brede sociale domein en ZKIJ
- business model canvas per klantprofiel uitwerken
- Schets organisatievormen en –vereisten, incl. mate van autonomie per gemeente en consequenties
- Voorbeelden uit het land ter inspiratie

Voordelen/nadelen

+ Handvatten opstellen samen met uitvoering, dus gericht op draagvlak. Waar mogelijk gebruik maken van bestaande handvatten, bijv. Werklandschap Programmaraad
+ Inwoner centraal
+ Per type behoefte zoeken naar optimale inzet en daar organisatie op inrichten
+ Redeneert los van bestaande structuur
- Opstellen en vaststellen handvatten kost tijd

4. KNELPUNTEN ANALYSE

Redeneren vanuit knelpunten probleemanalyse, bijvoorbeeld:

- Maatwerk: schotten dienstverlening binnen P-wet en brede sociale domein
- Passende leerwerkplekken in de regio en toegang hiertoe
- Ontwikkeling en facilitering van medewerkers
- Toekomst beschut werk

Aanpak

- Opstellen en vaststellen welke knelpunten als uitgangspunt
- Business model canvas per knelpunt
- Schets organisatievormen en –vereisten, incl. mate van autonomie per gemeente en consequenties
- Betrekken brede sociale domein en ZKIJ waar relevant
- Voorbeelden uit het land ter inspiratie

Voordelen/nadelen

+ Handvatten opstellen samen met uitvoering, dus gericht op draagvlak
+ Per vraagstuk zoeken naar optimale oplossing en daar organisatie op inrichten
- Redeneert deels vanuit bestaande structuur
- Opstellen en vaststellen handvatten kost tijd

VRAGEN

- Welke aanvliegroutes sluiten het meest aan bij je eigen beoogde oplossingsrichtingen tot nu toe?
- Welke elementen in de diverse aanvliegroutes spreken het meest aan?
- Wat moet er dit najaar minimaal liggen om keuzes te kunnen maken?
- Welke onderdelen in detail en wat mag als schets?
- Hebben we een tussenstap nodig, bijv. 3 uitgewerkte prototypen, waarvan 1 of 2 uitwerken in business case?

Normenkader 2022 rechtmatigheid IJmond Werkt!

Communicatie van wijzigingen en genomen maatregel moeten in de notulen van het werkoverleg terug te vinden zijn.

WET- EN REGELGEVING EN NORMEN EXTERN

Thema	Wet- en regelgeving	Datum invoering	Locatie	Toezichthouder	Uitvoerder
Algemeen bestuur	Algemene Wet Bestuursrecht	4-6-1992	www.overheid.nl	secretaris	secretaris
	Archiefwet	28-4-1995	www.overheid.nl	secretaris	secretaris
	Burgerlijk wetboek, deel 2	Diverse	www.overheid.nl	secretaris	secretaris
	Gemeentewet	14-2-1992	www.overheid.nl	secretaris	secretaris
	Grondwet	24-08-1815	www.overheid.nl	secretaris	secretaris
	Handelsregisterregeling	1-7-2008	www.kvk.nl	secretaris	secretaris
	Regeling informatieverstrekking Sisa[1]	14-12-2010	www.overheid.nl	secretaris	secretaris
	Wet Gemeenschappelijke Regelingen	20-12-1984	www.overheid.nl	secretaris	secretaris
	Wet open overheid (WOO)	1-5-2022	www.overheid.nl	secretaris	secretaris
	Tijdelijk besluit digitale toegankelijkheid overheid	1-7-2018	www.overheid.nl	secretaris	secretaris
	Wet Aanpak Schijnconstructies	1-7-2015	www.overheid.nl	secretaris	secretaris
Financien	Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten	17-1-2003	www.overheid.nl	controller	controller
	Besluit leningsvoorwaarden decentrale overheden	14-12-2000	www.overheid.nl	controller	controller
	Financiele verhoudingswet	21-10-1996	www.overheid.nl	controller	controller
	Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden	14-12-2000	www.overheid.nl	controller	controller
	Uitvoeringsregeling financiering decentrale overheden	14-12-2000	www.overheid.nl	controller	controller
	Wet financiering decentrale overheden	14-12-2000	www.overheid.nl	controller	controller
	Wet op de Omzetbelasting	28-6-1968	www.overheid.nl	controller	controller
	Wijzigingsregeling Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden	14-12-2000	www.overheid.nl	controller	controller
	Wet normering topinkomens	15-11-2012	www.overheid.nl	controller	controller
Kwaliteit en arbo	Drinkwaterwet	18-7-2009	www.overheid.nl	arbocoördinator	alle leiding
	Erkenning Leerwerkbedrijf	Diverse	afdeling p&o	kwaliteitscoördinator	hoofd p&o
	ISO 9001:2015	15-9-2015	www.iso.org	kwaliteitscoördinator	alle leiding
	Machinerichtlijn	17-5-2006	www.machinerichtlijn.eu	arbocoördinator	alle leiding
	ISO 45001	12-3-2018	www.iso.org	arbocoördinator	alle leiding
	Publicatiereeks gevaarlijke stoffen (PGS 15 en 30)	Diverse	www.publicatiereeksgevaarlijkestoffen.nl	arbocoördinator	leiding groen

[1] Sisa = single information single audit

Thema	Wet- en regelgeving	Datum invoering	Locatie	Toezichthouder	Uitvoerder
Werknemers/ clienten	Ambtenarenwet	12-12-1929	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Arbeidsomstandighedenbesluit	15-1-1997	www.overheid.nl	controller	arbocoördinator
	Arbeidsomstandighedenregeling	5-6-2012	www.overheid.nl	controller	arbocoördinator
	Arbeidsomstandighedenwet	1998	www.overheid.nl	controller	arbocoördinator
	Arbeidstijdenwet	23-11-1995	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Arbocatalogus Sociale werkvoorziening (deelcatalogus Fysieke belasting, Psychosociale arbeidsbelasting, Lawaai, Agressie en geweld, Detachering)	Diverse	www.arbocatalogussw.nl	arbocoördinator	alle leiding
	Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken	24-9-2004	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	CAO Sociale werkvoorziening	1-12-2012	afdeling p&o	hoofd p&o	hoofd p&o
	CAO Wet inschakeling werkzoekenden		afdeling p&o	hoofd p&o	hoofd p&o
	WSGO	11-12-2019	afdeling p&o	hoofd p&o	hoofd p&o
	Pensioenwetgeving	7-12-2006	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken 2008	18-12-2007	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Tabakswet	10-3-1988	www.overheid.nl	arbocoördinator	alle leiding
	Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten	1-1-2005	www.overheid.nl	controller	controller
	Wet arbeid en zorg	16-11-2001	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	14-5-1998	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Algemene Verordening Gegevensbescherming	25-5-2018	www.autoriteitpersoonsgegevens.nl	Functionaris Gegevensbescherming	alle leiding
	Wet financiering sociale verzekeringen	16-12-2004	www.overheid.nl	controller	controller
	Wet gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens	9-6-1994	www.overheid.nl	controller	controller
	Wet minimum loon en minimum vakantiebijslag	27-11-1968	www.overheid.nl	controller	hoofd p&o
	Wet op de loonbelasting 1964	16-12-1964	www.overheid.nl	controller	controller
	Wet op de ondernemingsraden	28-1-1971	www.ornet.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Wet sociale werkvoorziening	11-9-1997	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Wet verbetering poortwachter	29-11-2001	www.arboportaal.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen	10-11-2005	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Zorgverzekeringswet	16-6-2005	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Wet Arbeidsmarkt in Balans	1-1-2020	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	WIEG	1-7-2020	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren	1-1-2020	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Wet Huis voor Klokkenluiders	1-7-2016	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o

Thema	Wet- en regelgeving	Datum invoering	Locatie	Toezichthouder	Uitvoerder
Vestigingen/ vergunningen	Bouwbesluit 2012	29-8-2011	www.bouwbesluitonline.nl	controller	office manager
	Bouwvergunningen	Diverse	financiën & facilitair	controller	office manager
	Flora- en faunawet	25-5-1998	www.overheid.nl	mgr werk & mobiliteit	leiding groen
	Regeling erkenning en keuringsbevoegdheid APK	21-2-2009	www.overheid.nl	mgr werk & mobiliteit	leiding groen
	Vestigings- en gebruiksvergunningen	Diverse	financiën & facilitair	directeur	office manager
	Warenwet (raamwet)	28-12-1935	financiën & facilitair	mgr werk & mobiliteit	alle leiding
	Wet gewasbeschermingsmiddelen en biociden	17-2-2007	www.overheid.nl	mgr werk & mobiliteit	leiding groen
	Wet milieubeheer	13-6-1979	www.overheid.nl	directeur	alle leiding
Inkopen	Nationale wetgeving		www.overheid.nl	controller	alle leiding
	EU aanbestedingsregels en richtlijnen		www.overheid.nl	controller	alle leiding
Re-integratie	Wet participatiebudget	29-12-2008	www.overheid.nl	secretaris	beleidsmdw
	Wet Inburgering 2021	1-1-2022	www.overheid.nl	secretaris	beleidsmdw
	Participatiewet	15-1-2015	www.overheid.nl	secretaris	beleidsmdw
	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten	24-4-1997	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen	10-11-2005	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers	6-11-1986	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen	11-6-1987	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o
	Algemene nabestaanden wet	21-12-1995	www.overheid.nl	hoofd p&o	hoofd p&o

Thema	Wet- en regelgeving	Datum invoering	Locatie	Toezichthouder	Uitvoerder

REGELGEVING INTERN

Thema	Wet- en regelgeving	Datum invoering	Locatie	Toezichthouder	Uitvoerder
Algemeen bestuur	Directiestatuut	10-12-1998	algemeen bestuur	secretaris	beleidsmdw
	Gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt!	31-7-2019	financiën & facilitair	secretaris	beleidsmdw
Financien	Autorisatieschema	31-3-2007	financiën & facilitair	controller	controller
	Begroting	2008	financiën & facilitair	controller	controller
	Richtlijnen administratieve processen	Diverse	financiën & facilitair	controller	controller
	Taakstelling	jaarlijks	financiën & facilitair	controller	controller
	Treasury statuut	1-8-2001	financiën & facilitair	controller	controller
Kwaliteit en arbo	Arbo handboek	1-1-2011	intranet arbo	arbocoördinator	alle leiding
	Kwaliteitshandboek	1-1-2011	intranet kwaliteit	kwaliteitscoördinator	alle leiding
Werknemers/ clienten	Handboek personele regelingen	1-7-2013	afdeling p&o	hoofd p&o	hoofd p&o
	Privacyregeling voor het personeel van IJmond Werkt!	1-7-2013	afdeling p&o	hoofd p&o	hoofd p&o
	Verordening clientenparticipatie Wet sociale werkvoorziening	1-7-2008	afdeling p&o	secretaris	beleidsmdw
	Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening	1-7-2008	afdeling p&o	secretaris	beleidsmdw
	Verordening wachtlijstbeheer Wet sociale werkvoorziening	1-7-2008	afdeling p&o	secretaris	beleidsmdw
Re-integratie	Klachtenreglement	11-12-2014	www.ijmondwerkt.com	directeur	beleidsmdw
	Privacyreglement	17-12-2013	www.ijmondwerkt.com	directeur	beleidsmdw

Financieringsstromen inclusieve arbeidsmarkt

Het Rijk stelt jaarlijks budget beschikbaar aan gemeenten zodat inwoners in het kader van de Participatiewet/Banenafspraak zich kunnen ontwikkelen en een (minimum)inkomen kunnen verdienen. Een overzicht:

GEMEENTEFONDS

Door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties

Breed inzetbaar budget, dat een gemeente vrij kan besteden in diverse domeinen. Dus ook aan:

- Minimabeleid
- Uitvoeringskosten
- Begeleidingsmiddelen oude bijstand (vóór 2015)

INTEGRATIE-UITKERING PARTICIPATIE

Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Een budget dat een gemeente binnen het sociaal domein vrij kan besteden aan:

- Begeleidingskosten voor mensen in Participatiewet
- Uitvoeringsbudget voor de Wsw (sociale infrastructuur en sociaal werkbedrijf)

BUIG-BUDGET

Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

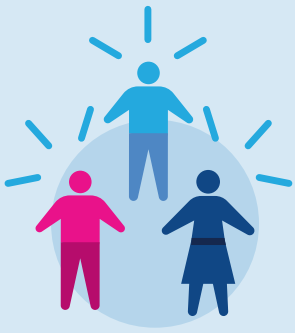
Geoormerkt budget gericht op de Participatiewet, onder andere voor:

- Loonkostensubsidie
- Bijstandsuitkeringen



UITVOERING VIA:

- Sociaal ontwikkelbedrijf
- Integratie naar werk
- Begeleiding van werknemer en werkgevers





BREDE BATEN

- Gelukkigere en gezondere inwoners
- Minder uitkeringen
- Minder criminaliteit
- Minder uitgaven aan uitkeringen en Wet Maatschappelijke Ondersteuning

MEER INWONERS AAN HET WERK

- Arbeidskrachten voor (lokale) ondernemers
- Oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt

OPBRENGST

- De opbrengst van het werk dat een medewerker doet
- Bijdrage aan de (lokale) economie
- Breder welzijn

Cedris

Sterk in mens en werk.

Bijlage bij Informatiebijeenkomst Regionale Raden IJmond 19 april 2023
Onderwerp: Ontwikkelingen arbeidsmarkt en de re-integratiedienstverlening in de IJmond

Inleiding
De afgelopen jaren volgen economische en maatschappelijke ontwikkelingen elkaar steeds sneller op. Deze hebben de nodige impact op met name kwetsbare werkenden en werkzoekenden. Gemeenten en participatiebedrijven zien dat kwetsbare inwoners steeds moeilijker kunnen meekomen in een samenleving die op meerdere vlakken complexer wordt. Daarnaast is het werkveld van dienstverlening de laatste jaren razendsnel veranderd en het is duidelijk dat dit ook de komende jaren in ontwikkeling blijft. In lijn met de maatschappelijke uitdagingen groeit het aantal wetten, regelingen en initiatieven waarmee de landelijke overheid probeert vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in balans te brengen.

Maar waar complexiteit groeit, stijgen de middelen die gemeenten hiervoor ontvangen niet of nemen zelfs af. Dit is een landelijke ontwikkeling die alle arbeidsmarktregio's gemeenten en participatiebedrijven, dus niet alleen de IJmond, voor grote vraagstukken stelt.

Probleemstelling
De bestuurders van de regiogemeenten en re-integratiebedrijf IJmondWerkt! willen adequater kunnen inspelen op de behoefte van vandaag en daarnaast de dienstverlening zo inrichten dat deze in staat is om mee te bewegen met toekomstige ontwikkelingen die we nu nog niet overzien.
In deze snel veranderende wereld volstaat het niet meer om enkel bij te sturen op het bestaande.

Een herontwerp is nodig waarin we onderzoeken hoe we inwoners naar behoefte én op een duurzame manier kunnen ondersteunen.

Een open verkenning met alle partijen
Dit vraagt om een open verkenning waarin alle relevante perspectieven vanaf de start worden meegenomen. Het gaat om een proces waarin de huidige dienstverlening met een nieuwe blik tegen het licht wordt gehouden en waar nodig wordt versterkt met innovatieve en toekomstgerichte invalshoeken. De drie gemeenteraden vormen daarin een belangrijk vertrekpunt. Zij vertegenwoordigen immers niet alleen het perspectief van de inwoners van de IJmond, maar hebben ten aanzien van de Gemeenschappelijke Regeling ook een toezichthoudende en kaderstellende rol.

Naar aanleiding van een werkbezoek door raadsleden van Beverwijk, Heemskerk en Velsen aan IJmondWerkt! op 22 september 2022 zijn door raadsleden van de drie gemeenten technische vragen gesteld aan de colleges. De beantwoording van de technische vragen was aanleiding om te starten met een eerste gezamenlijke informerende bijeenkomst op 19 april 2023. Met deze bijeenkomst krijgen de raadsleden een actueel beeld van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en vraagstukken rondom de Participatiewet en andere relevante wetten.

Als tweede stap volgt een dialoog met de commissies per gemeente. Doel hiervan is te komen tot een concrete en gedragen opdracht. Onderdeel hiervan is ook de wijze waarop raadsleden betrokken willen blijven bij dit proces. Deze dialogen volgen zo snel mogelijk na de bijeenkomst 19 april 2023.

Voorliggende notitie geeft vooruitlopend op 19 april alvast inzicht in actuele vraagstukken op de arbeidsmarkt en de consequenties hiervan voor de dienstverlening. De notitie sluit af met een beknopte toelichting op de meest actuele wetten en regelingen.

Werken en werk zoeken in een snel veranderende wereld
Arbeidsmarkt is een zeer actueel thema. De personele krapte is ongekend hoog in bijna alle sectoren. En dat laat zich voelen in een tijd waarin we staan voor enorme uitdagingen ten aanzien van

woningbouw, energietransitie en een toenemende druk op de zorg. Die krapte laat zich ook gelden in ons dagelijks leven. Denk daarbij aan het openbaar vervoer, bij de kinderopvang en in het onderwijs. Het is een tijd waarin alle handen nodig zijn. De werkloosheid is historisch laag. Meer mensen dan ooit zijn aan het werk en deze tijd biedt inderdaad meer kansen dan voorheen voor mensen die om welke reden dan ook kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Toch staan landelijk nog steeds ruim een miljoen mensen aan de kant. Hiervan wil en kan een deel werken, maar voor hen is de afstand tot betaald werk ook in deze tijd nog steeds (te) groot. Het is deze groep mensen die valt onder de verantwoordelijkheid van gemeenten, onder andere vanuit de Participatiewet.

Uitdagingen op vele vlakken
De uitdagingen waar we voor staan, komen voort uit verschillende ontwikkelingen, namelijk:

- Maatschappelijke ontwikkelingen
- Organisatorische ontwikkelingen
- Financiële ontwikkelingen

Maatschappelijk

- De krapte op de arbeidsmarkt is groter dan ooit en zorgt dat steeds meer mensen aan het werk kunnen. Ook voor mensen die kwetsbaar zijn, ontstaan nu kansen. Dat betekent dat het aantal mensen dat gebruik maakt van re-integratiedienstverlening weliswaar afneemt, maar dat de huidige werkzoekenden intensievere ondersteuning nodig hebben om die stap wel te kunnen maken
- De instroom van statushouders richting gemeenten vraagt om een aangepaste dienstverlening die structureel moet worden geborgd in de uitvoering
- Onder invloed van digitalisering wordt veel werk complexer en dit brengt een hoger instapniveau naar werk met zich mee. Dit maakt oplossingen op het gebied van re-integratie en behoud ingewikkelder.
- Niet alleen werk, maar de gehele maatschappij is complexer geworden. En juist rondom kwetsbare mensen zijn steeds meer regels, toeslagen en loketten ontstaan. Deze zijn vaak zo ingewikkeld dat mensen hierin zelf niet meer hun weg vinden. Daarnaast ervaren jongeren weinig toekomstperspectief. De individuele vraagstukken zijn inmiddels breder dan op dit moment wordt geboden via re-integratie naar werk.
- Op de huidige arbeidsmarkt zijn op dit moment vier generaties tegelijk aan het werk. Oudere en nieuwere generaties hebben uiteenlopende wensen en opvattingen ten aanzien van werken en ontwikkelen. Dit heeft een steeds grotere invloed op het inrichten van een doelmatige re-integratieaanpak.

Organisatorisch

- Waar de arbeidsmarkt niet goed functioneert probeert de overheid met wet- en regelgeving een corrigerende rol te spelen. Zo zijn er wetten die regelen dat mensen in perioden van werkloosheid toch een inkomen hebben en helpen bij het vinden van werk. Inmiddels is een woud aan wetten, regelingen, loketten en financieringsbronnen ontstaan waarin werkenden, werkzoekenden en werkgevers de weg kwijtraken en die hun doel voorbijschieten.
- Vanuit economische urgentie wordt door het Rijk stevig geïnvesteerd in een arbeidsmarktstructuur met als doel een wendbare en weerbare beroepsbevolking. Deze structuur is voornamelijk regionaal georganiseerd en wordt ook op dat niveau gefinancierd. De gemeenten in de IJmond werken actief mee aan een betere dienstverlening in de arbeidsmarktregio maar moeten vanuit de Participatiewet het lokaal beleid steeds meer afstemmen op regionaal beleid

- Participatiebedrijven zijn in hun dienstverlening nog ingericht op een min of meer traditionele groep werkzoekenden en kunnen (nog) niet goed uit de voeten met complexere vraagstukken en generatievraagstukken
- De mensen die nu nog onder de Participatiewet vallen hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt en ervaren vaak problemen op meerdere leefgebieden. Voor hen is werk verder weg dan voorheen. De overlap met ondersteuning vanuit de WMO is groot, maar de mogelijkheden om te schakelen tussen WMO en Participatiewet zijn nog onvoldoende
- Rondom de vraag van de inwoner worden de organisatorische verbanden tussen onderwijs, participatie, economie, WMO en jeugd nog onvoldoende gezien als communicerende vaten en deze domeinen zijn dus ook niet als zodanig georganiseerd.

<u>Financieel</u>

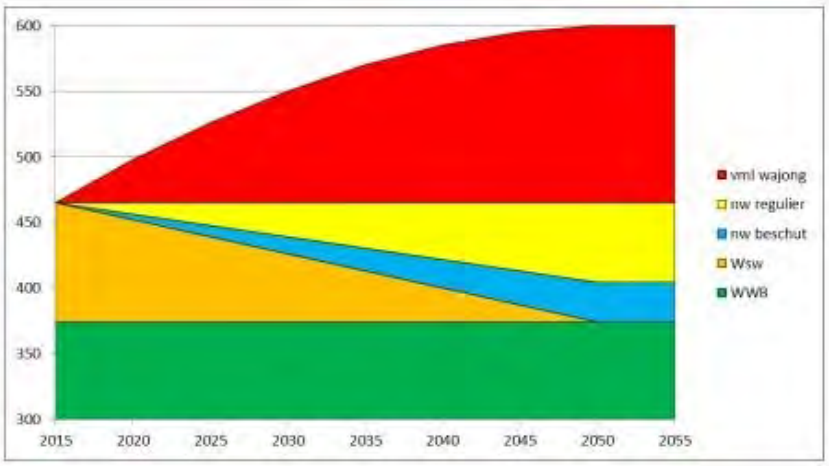
- De financiering van de verschillende doelgroepen die vallen onder de Participatiewet is veranderd en niet meer toereikend voor intensievere dienstverlening. De beschikbare middelen nemen af terwijl de complexere doelgroepen toenemen (zie toelichting bij Ontwikkelingen Participatiewet)

Ontwikkelingen in de Participatiewet

Deze notitie sluit af met een overzicht van relevante wetten en regelingen. Deze paragraaf gaat dieper in op het actuele beeld binnen de Participatiewet.

De gevolgen van de veranderde wetgeving die in 2015 met de introductie van de Participatiewet is ingegaan worden steeds beter zichtbaar. Mensen die voorheen een beroep konden doen op een WSW-indicatie of Wajong vallen nu onder de Participatiewet. En hiermee wordt de groep die gemeenten moeten ondersteunen diverser en complexer. Deze bestaat nu namelijk uit:

- Klassieke bijstandsgerechtigden (nieuw regulier)
- Mensen met een arbeidsbeperking, waaronder jongvolwassenen (voormalig Wajong)
- Mensen met een indicatie beschut werk (nieuw beschut)
- Oude beschut werk (WSW)



In bovenstaande afbeelding zien we hoe deze groepen zich door de tijd heen op een andere manier tot elkaar gaan verhouden. Zo zien we dat het aandeel mensen met een arbeidsbeperking binnen de Participatiewet groeit, dat de WSW-groep door vergrijzing op termijn afneemt naar 0 en dat mensen die vallen onder de nieuw beschut-regeling toeneemt.

<u>Financiële effecten voor gemeenten</u>

De invoering van de Participatiewet in 2015 ging gepaard met een aantal bezuinigingen. De belangrijkste veranderingen zijn:

- Het budget voor re-integratie is teruggebracht
- Het budget voor de WSW is gedaald
- Het budget voor de nieuwe doelgroepen groeit onvoldoende mee met de uitdagingen

Gevolg is dat de huidige financiering niet meer aansluit op de complexe participatieopgave. Hierdoor lopen gemeenten het risico dat er onvoldoende middelen zijn om mensen passend te kunnen ondersteunen.

Kijkend naar de dienstverlening van gemeenten en IJmond Werkt! wordt het volgende zichtbaar:

1. Mensen die werken met een WSW-indicatie stromen door leeftijd en andere reden uit en omdat er geen nieuwe instroom is, verdwijnt deze groep gaandeweg. Hierdoor zijn er steeds minder medewerkers om de omzet te behalen die nodig is om de begroting van de SW-onderdelen sluitend te krijgen. Het gevolg is omzetderving en de noodzaak tot aanpassing van de organisatie.

2. Het aantal mensen dat beschut werkt (nieuw beschut) stijgt, maar veel minder snel dan de uitstroom uit de WSW. Dit betekent het volgende:
   - Er blijft behoefte aan (een organisatie voor) beschut werk.
   - Deze mensen hebben echter minder arbeidsvermogen dan mensen met een WSW-indicatie dus een groter deel van het re-integratiebudget is nodig voor de begeleiding van deze mensen.
   - Nieuw beschut werk wordt door het Rijk nadeliger gefinancierd dan de WSW.
   - De stijging van beschut werk compenseert de uitstroom van WSW'ers niet.
   - De kosten worden dus hoger en deze omzetderving is niet op te vangen.

3. Een brede doelgroep uit de Participatiewet, waaronder mensen met een indicatie banenafspraak (mensen met een arbeidsbeperking) groeit. Mede door de krapte op de arbeidsmarkt blijft in de Participatiewet een groep mensen over die intensiever en langduriger begeleiding nodig heeft. Hierdoor worden trajecten ook kostbaarder en voor een deel van de groep is de huidige dienstverlening van IJmond Werkt! (nog) niet ingericht op deze complexe doelgroep.

Wetten en regelingen voor gemeenten en UWV

De laatste jaren loopt de organische dynamiek op de arbeidsmarkt vast en is het aantal wetten en regelingen die ingrijpen op het functioneren van de arbeidsmarkt dramatisch toegenomen. Ter ondersteuning van de discussie over de re-integratiedienstverlening in de IJmond is een korte toelichting op een aantal van deze wetten en hun samenhang op haar plaats.

<u>UWV</u>

Het UWV en individuele gemeenten hebben op het gebied van werk en inkomen een vergelijkbare wettelijke taak. Zij helpen mensen die niet werken weer aan het werk en zij zijn verantwoordelijk voor het verstrekken van inkomen voor de periode dat zij geen of onvoldoende inkomsten hebben.

Het UWV geeft uitvoering aan onderstaande wetten:

- Werkeloosheidswet (WW)
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- Wet arbeid en zorg (WAZO)
- Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong)

Gemeenten

Individuele gemeenten voeren sinds 2015 de Participatiewet uit inkomen en begeleiding naar werk. Deze wet is een combinatie van de oude Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en voor een deel van de Wajong.
De Wajong is sinds 2015 veranderd: jongeren voor wie betaald werk niet haalbaar is, ontvangen nog steeds een Wajong-uitkering van het UWV. Jongeren die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn vallen onder de Participatiewet en ontvangen een Wajong-uitkering van de gemeente.

De banenafspraak

In 2015 is ook de Banenafspraak ingegaan. Dit is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn mensen die moeilijk werk kunnen vinden of behouden door bijvoorbeeld een ziekte of handicap. UWV houdt hiervoor het doelgroepregister bij. Dit is een register waarin mensen staan die vallen onder de doelgroep van de banenafspraak. Gemeenten en UWV zijn aan zet voor deze groep mensen, afhankelijk van wie zij een uitkering ontvangen.

Sociaal ontwikkelbedrijven en participatiebedrijven

Sinds de invoering van de Participatiewet zijn veel voormalig SW-bedrijven (Sociale Werkvoorzieningen) omgevormd tot Participatiebedrijven. In de meeste gevallen betekende dat concreet dat deze bedrijven zich ook zijn gaan richten op gemeentelijke dienstverlening in het kader van re-integratie. IJmondWerkt! is ook een Participatiebedrijf.

Financiering Participatiewet/Banenafspraak

Gemeenten ontvangen jaarlijks verschillende middelen om te zorgen dat inwoners zich in het kader van de Participatiewet/Banenafspraak kunnen ontwikkelen en een (minimum)inkomen kunnen verdienen. Een overzicht van deze geldstromen is opgenomen als bijlage.

Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)

Waar de Participatiewet zich richt op participeren in de vorm van betaald werk, wordt maatschappelijk participeren in brede zin gestimuleerd vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Onder de WMO valt ook de arbeidsmatige dagbesteding. Voor individuele inwoners kan dus overlap ontstaan in dienstverlening vanuit de Participatiewet en de WMO.

Wetten en regelingen op regionaal niveau

Nederland is verdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. De IJmond is onderdeel van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. Hieronder vallen de gemeenten:

- Beverwijk
- Bloemendaal
- Haarlem
- Heemskerk
- Heemstede
- Velsen
- Zandvoort

SUWI regelt de samenwerking

Sinds 2002 is de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) van kracht. Deze wet regelde de eerste jaren alleen de samenwerking tussen UWV en gemeenten op het niveau van de arbeidsmarktregio. In 2015 is deze opdracht uitgebreid met werkgeversorganisaties, vakbonden en onderwijs. In 2021 is de wet SUWI aangepast om ruimte te maken voor dienstverlening vanuit het Regionale Mobiliteitsteams en een volgende aanpassing wordt verwacht in 2024.

De wet SUWI regelt in elke arbeidsmarktregio:

- Dat de centrumgemeente verantwoordelijk is voor het organiseren van de samenwerking met alle partijen. In onze arbeidsmarktregio is dat Haarlem. Dit betekent dat ook alle budgetten die bedoeld zijn voor regionaal aanbod binnenkomen bij de gemeente Haarlem, die deze middelen beheert al kassier.
- De werkgeversdienstverlening via een regionaal WerkgeversServicePunt (WSP). In onze regio is dit het WSP Zuid-Kennemerland en IJmond. Het WSP in onze regio wordt gevormd door UWV, IJmond Werkt! en Spaarne Werkt.
- Een bestuurlijk regionaal overleg waarin ook werkgeversorganisaties, vakbonden en onderwijs zijn vertegenwoordigd. Dit overleg heette tot eind 2022 het Regionaal Werkbedrijf (RWB) ZKIJ en is in 2023 verdergegaan onder de naam Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA) ZKIJ.
- De dienstverlening vanuit een Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) dat mensen helpt van werk naar werk in combinatie met bij-en omscholing. De RMT's zijn ontstaan in coronatijd. Het RMT in deze regio heet ZKIJ Werkt Door.

<u>Overige regelingen op regionaal niveau</u>
Naast alle bovenstaande regionale wetten zijn er ook wetten die zich richten op specifieke doelgroepen, zoals de wet Inburgering (Statushouders), Hoofdzaak Werk (samen met geestelijke gezondheidszorg), Wet Vroegtijdig Schoolverlaters (VSV).

Daarnaast zijn er nog regelingen als Leerwerkloketten en het Actieplan Dichterbij dan je denkt. Al deze wetten en regelingen zijn gefinancierd op het niveau van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

<u>Herstructurering Regionale arbeidsmarkt</u>
Het Ministerie van Sociale Zaken werkt aan een ingrijpende herinrichting van de arbeidsmarktregio's. Stip op de horizon is een Regionaal Werkcentrum in elke regio waar eenieder kan binnenlopen met elke vraag over werken en leren. Deze ontwikkeling focust op de <u>regionale structuur</u>. Maar raakt wel de dienstverlening van <u>individuele gemeenten</u> vanuit de Participatiewet.

Bijlage bij Informatiebijeenkomst Regionale Raden IJmond 19 april 2023
Onderwerp: Ontwikkelingen arbeidsmarkt en de re-integratiedienstverlening in de IJmond

Inleiding
De afgelopen jaren volgen economische en maatschappelijke ontwikkelingen elkaar steeds sneller op. Deze hebben de nodige impact op met name kwetsbare werkenden en werkzoekenden. Gemeenten en participatiebedrijven zien dat kwetsbare inwoners steeds moeilijker kunnen meekomen in een samenleving die op meerdere vlakken complexer wordt. Daarnaast is het werkveld van dienstverlening de laatste jaren razendsnel veranderd en het is duidelijk dat dit ook de komende jaren in ontwikkeling blijft. In lijn met de maatschappelijke uitdagingen stapelen de wetten, regelingen en initiatieven waarmee de landelijke overheid probeert vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in balans te brengen zich op.

Maar waar complexiteit groeit, stijgen de middelen die gemeenten hiervoor ontvangen niet of nemen zelfs af. Dit is een landelijke ontwikkeling die alle arbeidsmarktregio's gemeenten en participatiebedrijven, dus ook de IJmond, voor grote vraagstukken stelt.

Urgentie
Om adequater in te kunnen spelen op de behoefte van inwoners van de regio IJmond streven de bestuurders van de regiogemeenten en re-integratiebedrijf IJmondWerkt! er naar de dienstverlening zo in te richten dat deze kan meebewegen met actuele maatschappelijke ontwikkelingen en daarnaast ook is toegerust op toekomstige vraagstukken en onvoorziene taken.

In deze snel veranderende wereld volstaat het niet meer om enkel bij te sturen op het bestaande. Nodig is een herontwerp van de re-integratie dienstverlening in de IJmond waarin we onderzoeken hoe we inwoners naar behoefte én op een duurzame manier kunnen ondersteunen.

Dit vraagt om een open verkenning waarin alle relevante perspectieven vanaf de start worden meegenomen. Het gaat om een proces waarin de huidige dienstverlening met een nieuwe blik tegen het licht wordt gehouden en waar nodig wordt versterkt met innovatieve en toekomstgerichte invalshoeken.

Samenspel met de gemeenteraden
De bestuurders van de regiogemeenten beschouwen de drie gemeenteraden daarin als een belangrijk vertrekpunt. Zij vertegenwoordigen immers niet alleen het perspectief van de inwoners van de IJmond, maar hebben ten aanzien van de Gemeenschappelijke Regeling ook een toezichthoudende en kaderstellende rol.

Naar aanleiding van een werkbezoek door raadsleden van Beverwijk, Heemskerk en Velsen aan IJmondWerkt! op 22 september 2022 zijn door raadsleden van de drie gemeenten technische vragen gesteld aan de colleges. De beantwoording van de technische vragen was aanleiding om te starten met een eerste gezamenlijke informerende bijeenkomst op 19 april 2023. Met deze bijeenkomst krijgen de raadsleden een actueel beeld van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en vraagstukken rondom de Participatiewet en andere relevante wetten.

Als tweede stap volgt een dialoog met de raadscommissies per gemeente. Doel hiervan is te komen tot een concrete en gedragen opdracht. Onderdeel hiervan is ook de wijze waarop raadsleden betrokken willen blijven bij dit proces. Deze dialogen volgen zo snel mogelijk na de bijeenkomst van 19 april 2023.

Voorliggende notitie geeft vooruitlopend op 19 april alvast inzicht in actuele vraagstukken op de arbeidsmarkt en de consequenties hiervan voor de dienstverlening. De notitie sluit af met een beknopte toelichting op de meest actuele wetten en regelingen.

Werken en werk zoeken in een snel veranderende wereld
Arbeidsmarkt is een zeer actueel thema. De personele krapte is ongekend hoog in bijna alle sectoren. En dat laat zich voelen in een tijd waarin we staan voor enorme uitdagingen ten aanzien van energietransitie, woningbouw en een toenemende druk op de zorg. Die krapte laat zich ook gelden in ons dagelijks leven. Denk daarbij aan het openbaar vervoer, bij de kinderopvang en in het onderwijs. Het is een tijd waarin alle handen nodig zijn. De werkloosheid is historisch laag. Meer mensen dan ooit zijn aan het werk en deze tijd biedt inderdaad meer kansen dan voorheen voor mensen die om welke reden dan ook kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Toch staan landelijk nog steeds ruim een miljoen mensen aan de kant. Hiervan wil en kan een deel werken, maar voor hen is de afstand tot betaald werk ook in deze tijd nog steeds (te) groot. Het is deze groep mensen die valt onder de verantwoordelijkheid van gemeenten, onder andere vanuit de Participatiewet.

Uitdagingen op vele vlakken
De uitdagingen waar we voor staan, komen voort uit verschillende ontwikkelingen, namelijk:

- Maatschappelijke ontwikkelingen
- Organisatorische ontwikkelingen
- Financiële ontwikkelingen

<u>Maatschappelijk</u>

- De krapte op de arbeidsmarkt is groter dan ooit en zorgt dat steeds meer mensen aan het werk kunnen. Ook voor mensen die kwetsbaar zijn, ontstaan nu kansen. Dat betekent dat het aantal mensen dat gebruik maakt van re-integratiedienstverlening weliswaar afneemt, maar dat de huidige werkzoekenden intensievere ondersteuning nodig hebben om die stap wel te kunnen maken
- De instroom van statushouders richting gemeenten vraagt om een aangepaste dienstverlening die structureel moet worden geborgd in de uitvoering
- Onder invloed van digitalisering wordt veel werk complexer en dit brengt een hoger instapniveau naar werk met zich mee. Dit maakt oplossingen op het gebied van re-integratie en behoud ingewikkelder.
- Niet alleen werk, maar de gehele maatschappij is complexer geworden. En juist rondom kwetsbare mensen zijn steeds meer regels, toeslagen en loketten ontstaan. Deze zijn vaak zo ingewikkeld dat mensen hierin zelf niet meer hun weg vinden. Daarnaast ervaren jongeren weinig toekomstperspectief. De individuele vraagstukken zijn inmiddels breder dan op dit moment wordt geboden via re-integratie naar werk.
- Op de huidige arbeidsmarkt zijn op dit moment vier generaties tegelijk aan het werk. Oudere en nieuwere generaties hebben uiteenlopende wensen en opvattingen ten aanzien van werken en ontwikkelen. Dit heeft een steeds grotere invloed op het inrichten van een doelmatige re-integratieaanpak.

<u>Organisatorisch</u>

- Waar de arbeidsmarkt niet goed functioneert probeert de overheid met wet- en regelgeving een corrigerende rol te spelen. Zo zijn er wetten die regelen dat mensen in perioden van werkloosheid toch een inkomen hebben en helpen bij het vinden van werk. Inmiddels is een woud aan wetten, regelingen, loketten en financieringsbronnen ontstaan waarin werkenden, werkzoekenden en werkgevers de weg kwijtraken en die hun doel voorbijschieten.

- Vanuit economische urgentie wordt door het Rijk stevig geïnvesteerd in een arbeidsmarktstructuur met als doel een wendbare en weerbare beroepsbevolking. Deze structuur is voornamelijk regionaal georganiseerd en wordt ook op dat niveau gefinancierd. De gemeenten in de IJmond werken actief mee aan een betere dienstverlening in de arbeidsmarktregio maar moeten vanuit de Participatiewet het lokaal beleid steeds meer afstemmen op regionaal beleid
- Participatiebedrijven zijn in hun dienstverlening nog ingericht op een min of meer traditionele groep werkzoekenden en kunnen (nog) niet goed uit de voeten met complexere vraagstukken en generatievraagstukken
- De mensen die nu nog onder de Participatiewet vallen hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt en ervaren vaak problemen op meerdere leefgebieden. Voor hen is werk verder weg dan voorheen. De overlap met ondersteuning vanuit de WMO is groot, maar de mogelijkheden om te schakelen tussen WMO en Participatiewet zijn nog onvoldoende
- Rondom de vraag van de inwoner worden de organisatorische verbanden tussen onderwijs, participatie, economie, WMO en jeugd nog onvoldoende gezien als communicerende vaten en deze domeinen zijn dus ook niet als zodanig georganiseerd.

Financieel

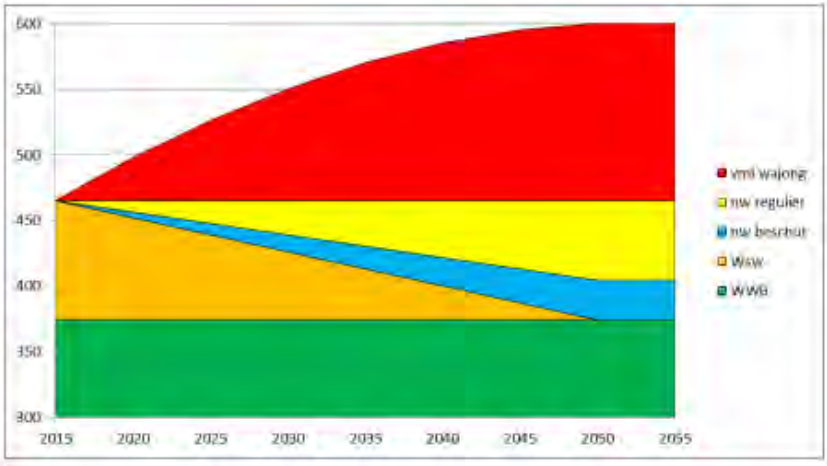
- De financiering van de verschillende doelgroepen die vallen onder de Participatiewet is veranderd en niet meer toereikend voor intensievere dienstverlening. De beschikbare middelen nemen af terwijl de complexere doelgroepen toenemen (zie toelichting bij Ontwikkelingen Participatiewet)

Ontwikkelingen in de Participatiewet

Deze notitie sluit af met een overzicht van relevante wetten en regelingen. Deze paragraaf gaat dieper in op het actuele beeld binnen de Participatiewet.

De gevolgen van de veranderde wetgeving die in 2015 met de introductie van de Participatiewet is ingegaan worden steeds beter zichtbaar. Mensen die voorheen een beroep konden doen op een WSW-indicatie of Wajong vallen nu onder de Participatiewet. En hiermee wordt de groep die gemeenten moeten ondersteunen diverser en complexer. Deze bestaat nu namelijk uit:

- Klassieke bijstandsgerechtigden (nieuw regulier)
- Mensen met een arbeidsbeperking, waaronder jongvolwassenen (voormalig Wajong)
- Mensen met een indicatie beschut werk (nieuw beschut)
- Oude beschut werk (WSW)



In bovenstaande afbeelding zien we hoe deze groepen zich door de tijd heen op een andere manier tot elkaar gaan verhouden. Zo zien we dat het aandeel mensen met een arbeidsbeperking binnen de

Participatiewet groeit, dat de WSW-groep door vergrijzing op termijn afneemt naar 0 en dat mensen die vallen onder de nieuw beschut-regeling toeneemt.

Financiële effecten voor gemeenten

De invoering van de Participatiewet in 2015 ging gepaard met een aantal bezuinigingen. De belangrijkste veranderingen zijn:

- Het budget voor re-integratie is teruggebracht
- Het budget voor de WSW is gedaald
- Het budget voor de nieuwe doelgroepen groeit onvoldoende mee met de uitdagingen

Gevolg is dat de huidige financiering niet meer aansluit op de complexe participatieopgave. Hierdoor lopen gemeenten het risico dat er onvoldoende middelen zijn om mensen passend te kunnen ondersteunen.

Kijkend naar de dienstverlening van gemeenten en IJmond Werkt! wordt het volgende zichtbaar:

1. Mensen die werken met een WSW-indicatie stromen door leeftijd en andere reden uit en omdat er geen nieuwe instroom is, verdwijnt deze groep gaandeweg. Hierdoor zijn er steeds minder medewerkers om de omzet te behalen die nodig is om de begroting van de SW-onderdelen sluitend te krijgen. Het gevolg is omzetderving en de noodzaak tot aanpassing van de organisatie.

2. Het aantal mensen dat beschut werkt (nieuw beschut) stijgt, maar veel minder snel dan de uitstroom uit de WSW. Dit betekent het volgende:
   - Er blijft behoefte aan (een organisatie voor) beschut werk.
   - Deze mensen hebben echter minder arbeidsvermogen dan mensen met een WSW-indicatie dus een groter deel van het re-integratiebudget is nodig voor de begeleiding van deze mensen.
   - Nieuw beschut werk wordt door het Rijk nadeliger gefinancierd dan de WSW.
   - De stijging van beschut werk compenseert de uitstroom van WSW'ers niet.
   - De kosten worden dus hoger.

3. Een brede doelgroep uit de Participatiewet, waaronder mensen met een indicatie banenafspraak (mensen met een arbeidsbeperking) groeit. Mede door de krapte op de arbeidsmarkt blijft in de Participatiewet een groep mensen over die intensiever en langduriger begeleiding nodig heeft. Hierdoor worden trajecten ook kostbaarder en voor een deel van de groep is de huidige dienstverlening van IJmond Werkt! (nog) niet ingericht op deze complexe doelgroep.

Wetten en regelingen voor gemeenten en UWV

De laatste jaren loopt de organische dynamiek op de arbeidsmarkt vast en is het aantal wetten en regelingen die ingrijpen op het functioneren van de arbeidsmarkt dramatisch toegenomen. Ter ondersteuning van de discussie over de re-integratiedienstverlening in de IJmond is een korte toelichting op een aantal van deze wetten en hun samenhang op haar plaats.

UWV

Het UWV en individuele gemeenten hebben op het gebied van werk en inkomen een vergelijkbare wettelijke taak. Zij helpen mensen die niet werken weer aan het werk en zij zijn verantwoordelijk voor het verstrekken van inkomen voor de periode dat zij geen of onvoldoende inkomsten hebben.

Het UWV geeft uitvoering aan onderstaande wetten:

- Werkeloosheidswet (WW)
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- Wet arbeid en zorg (WAZO)
- Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong)

Participatiewet

Individuele gemeenten voeren sinds 2015 de Participatiewet uit inkomen en begeleiding naar werk. Deze wet is een combinatie van de oude Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en voor een deel van de Wajong.

De Wajong is sinds 2015 veranderd: jongeren voor wie betaald werk niet haalbaar is, ontvangen nog steeds een Wajong-uitkering van het UWV. Jongeren die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn vallen onder de Participatiewet.

De banenafspraak

In 2015 is ook de Banenafspraak ingegaan. Dit is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn mensen die moeilijk werk kunnen vinden of behouden door bijvoorbeeld een ziekte of handicap. UWV houdt hiervoor het doelgroepregister bij. Dit is een register waarin mensen staan die vallen onder de doelgroep van de banenafspraak. Gemeenten en UWV zijn aan zet voor deze groep mensen, afhankelijk van wie zij een uitkering ontvangen.

Sociaal ontwikkelbedrijven en participatiebedrijven

Sinds de invoering van de Participatiewet zijn veel voormalig SW-bedrijven (Sociale Werkvoorzieningen) omgevormd tot Participatiebedrijven. In de meeste gevallen betekende dat concreet dat deze bedrijven zich ook zijn gaan richten op gemeentelijke dienstverlening in het kader van re-integratie. IJmondWerkt! is ook een Participatiebedrijf.

Financiering Participatiewet/Banenafspraak

Gemeenten ontvangen jaarlijks verschillende middelen om te zorgen dat inwoners zich in het kader van de Participatiewet/Banenafspraak kunnen ontwikkelen en een (minimum)inkomen kunnen verdienen. Een overzicht van deze geldstromen is opgenomen als bijlage.

Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)

Waar de Participatiewet zich richt op participeren in de vorm van betaald werk, wordt maatschappelijk participeren in brede zin gestimuleerd vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Onder de WMO valt ook de arbeidsmatige dagbesteding. Voor individuele inwoners kan dus overlap ontstaan in dienstverlening vanuit de Participatiewet en de WMO.

Wetten en regelingen op regionaal niveau

Nederland is verdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. De IJmond is onderdeel van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. Hieronder vallen de gemeenten:

- Beverwijk
- Bloemendaal
- Haarlem
- Heemskerk
- Heemstede
- Velsen
- Zandvoort

SUWI regelt de samenwerking

Sinds 2002 is de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) van kracht. Deze wet regelde de eerste jaren alleen de samenwerking tussen UWV en gemeenten op het niveau van de arbeidsmarktregio. In 2015 is deze opdracht uitgebreid met werkgeversorganisaties, vakbonden en onderwijs. In 2021 is de wet SUWI aangepast om ruimte te maken voor dienstverlening vanuit het Regionale Mobiliteitsteams en een volgende aanpassing wordt verwacht in 2024.

De wet SUWI regelt in elke arbeidsmarktregio:

- Dat de centrumgemeente verantwoordelijk is voor het organiseren van de samenwerking met alle partijen. In onze arbeidsmarktregio is dat Haarlem. Dit betekent dat ook alle budgetten die bedoeld zijn voor regionaal aanbod binnenkomen bij de gemeente Haarlem, die deze middelen beheert al kassier.
- De werkgeversdienstverlening via een regionaal WerkgeversServicePunt (WSP). In onze regio is dit het WSP Zuid-Kennemerland en IJmond. Het WSP in onze regio wordt gevormd door UWV, IJmond Werkt! en Spaarne Werkt.
- Een bestuurlijk regionaal overleg waarin ook werkgeversorganisaties, vakbonden en onderwijs zijn vertegenwoordigd. Dit overleg heette tot eind 2022 het Regionaal Werkbedrijf (RWB) ZKIJ en is in 2023 verdergegaan onder de naam Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA) ZKIJ.
- De dienstverlening vanuit een Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) dat mensen helpt van werk naar werk in combinatie met bij-en omscholing. De RMT's zijn ontstaan in coronatijd. Het RMT in deze regio heet ZKIJ Werkt Door.

Overige regelingen op regionaal niveau

Naast alle bovenstaande regionale wetten zijn er ook wetten die zich richten op specifieke doelgroepen, zoals de wet Inburgering (Statushouders), Hoofdzaak Werk (samen met geestelijke gezondheidszorg), Wet Vroegtijdig Schoolverlaters (VSV).

Daarnaast zijn er nog regelingen als Leerwerkloketten en het Actieplan Dichterbij dan je denkt. Al deze wetten en regelingen zijn gefinancierd op het niveau van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

Herstructurering Regionale arbeidsmarkt

Het Ministerie van Sociale Zaken werkt aan een ingrijpende herinrichting van de arbeidsmarktregio's. Stip op de horizon is een Regionaal Werkcentrum in elke regio waar eenieder kan binnenlopen met elke vraag over werken en leren. Deze ontwikkeling focust op de regionale structuur. Maar raakt wel de dienstverlening van individuele gemeenten vanuit de Participatiewet.

INFORMATIEBIJEENKOMST

Ontwikkelingen arbeidsmarkt en re-integratiedienstverlening in de IJmond

Heemskerk, 19 april 2023

Aanleiding

(Re-integratie-)dienstverlening voor kwetsbare inwoners wordt steeds complexer

Beschikbare mensen en middelen worden schaarser

Arbeidsmarkt verandert snel en blijft veranderen

Voortdurend bijsturen leidt tot suboptimale dienstverlening aan kwetsbare inwoners

Toekomstbestendig herontwerp is nu nodig

Ambitie

Bestuurlijke ambitie is beste inrichting re-integratiedienstverlening, wat betekent:

- Adequater inspelen op actuele behoefte van inwoners van de IJmond
- Beste inzet van schaarse mensen en middelen
- Dienstverlening toegerust op de toekomst en wendbaar bij nieuwe ontwikkelingen



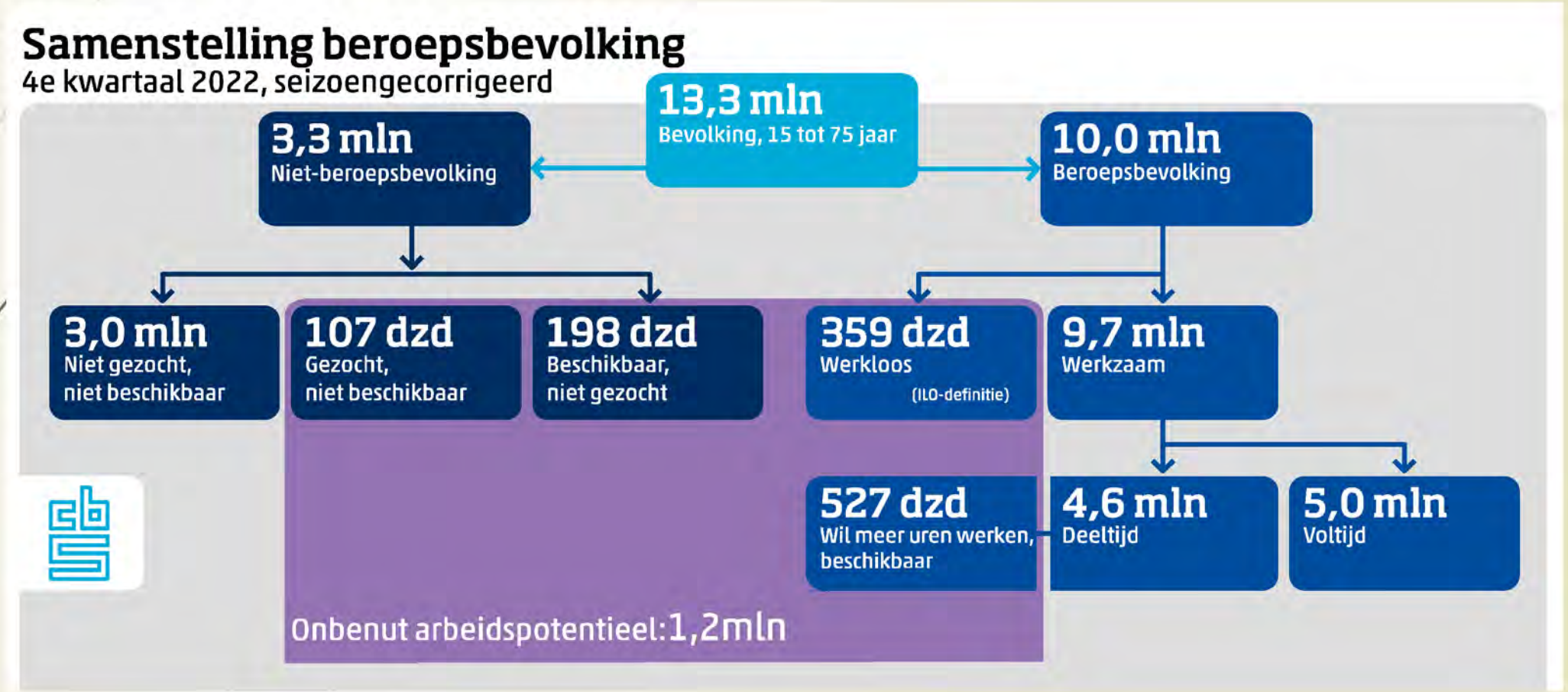
PROCES

Dialoog met gemeenteraden is belangrijk startpunt

Vandaag: Focus op het vraagstuk en de urgentie

Opvolging en verdieping in dialogen met afzonderlijke raadscommissies

Arbeidsmarkt werkt voor veel mensen prima

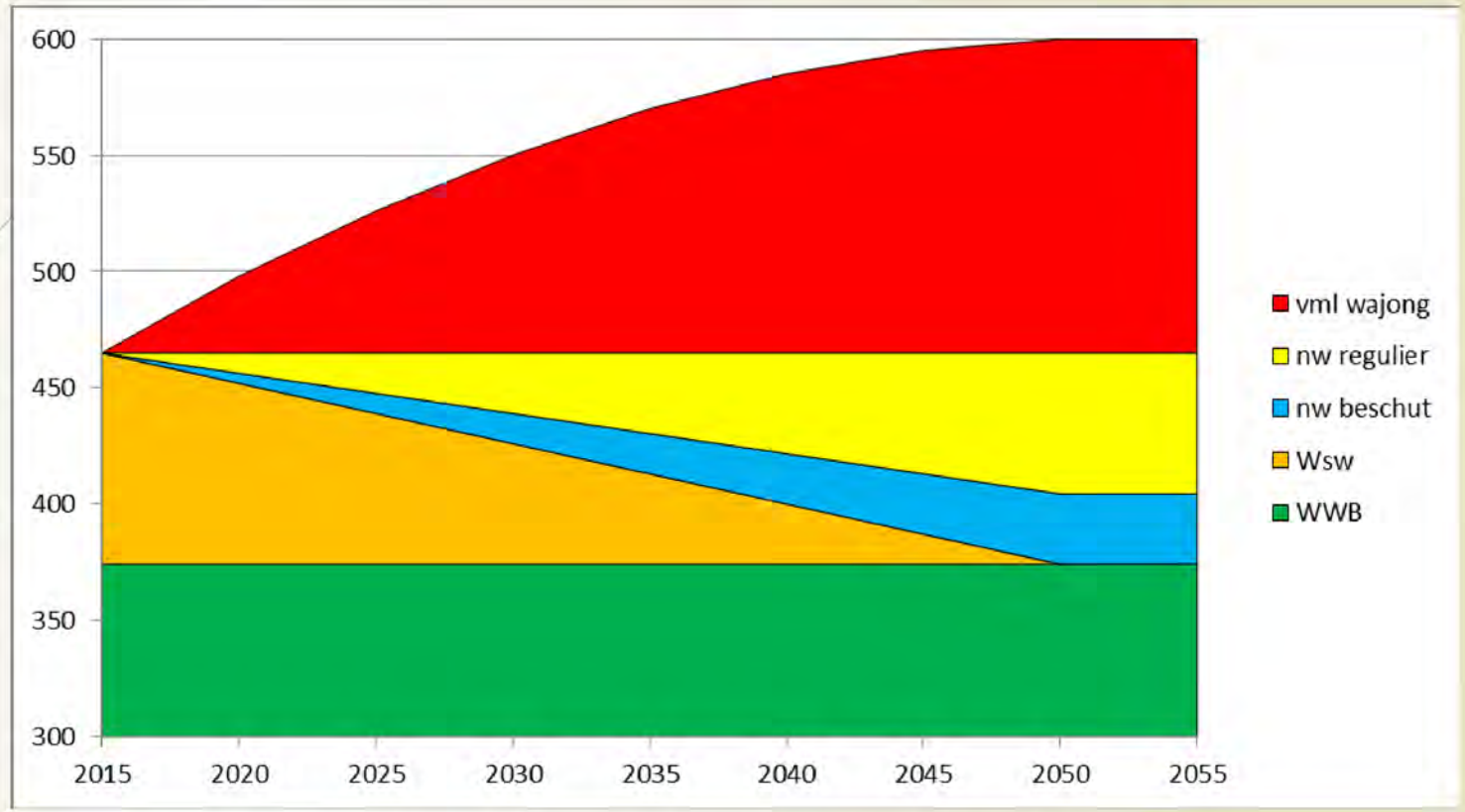


Rol van gemeenten op arbeidsmarkt

Rol voor gemeenten waar de stap naar werk niet vanzelf gaat:

- Werkzoekenden met uitkering uit P-wet, Sociale Werkvoorziening (SW) en Wajong
- Mensen voor wie werken minder vanzelfsprekend is wegens fysieke, verstandelijke of psychische belemmeringen
- Schoolverlaters zonder diploma
- Kwetsbare werkenden

Gemeenten werken hierin samen in wisselende samenstellingen: vaak met UWV en waar nodig met onderwijs en werkgevers- en werknemersorganisaties. Meestal op niveau van de arbeidsmarktregio



Nieuwe doelgroepen gemeenten met introductie Participatiewet 2015

Ondanks krapte toch mensen aan de kant

- Aandeel mensen met uitkering blijft laatste jaren constant



OORZAKEN:
3-ledig met samenhang



Maatschappelijk: de lat schuift omhoog

- Minder mensen met een uitkering maar intensiteit van de ondersteuning neemt toe



Complexiteit groeit

Een veelheid van voorzieningen en bureaucratische procedures vooral rond meer kwetsbare inwoners

Digitalisering en talige samenleving, mede door de rol van internet en de sociale media

Diversiteit: cultureel en tussen generaties

Maatschappij wordt individueler en sociale steunnetwerken krimpen

Generatie-kloof: werkgevers en jongere generatie



EFFECTEN OP ARBEIDS-MARKT

Organisatorische complexiteit

- Wet- en regelgeving en beleid op meerdere niveaus



Behoefte inwoner past niet in 1 hokje

LANDELIJK EN MONDIALE ONTWIKKELINGEN: ECONOMISCHE GROEI, KRAPTE OP ARBEIDSMARKT, DIVERSE CRISES CORONA, OORLOG OEKRAÏNE, WONEN

ARBEIDSMARKTREGIO: SUWI, VSV/RMC, INBURGERING, BANENAFSPRAAK, DICHTERBIJ DAN JE DENKT

GEMEENTEN: WMO, JEUGDWET, PARTICIPATIEWET

Financieel

- Veranderingen in de financiering van de Participatiewet



Financieringsstromen inclusieve arbeidsmarkt

Het Rijk stelt jaarlijks budget beschikbaar aan gemeenten zodat inwoners in het kader van de Participatiewet/Banenafspraak zich kunnen ontwikkelen en een (minimum)inkomen kunnen verdienen. Een overzicht:

GEMEENTEFONDS

Door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties

Breed inzetbaar budget, dat een gemeente vrij kan besteden in diverse domeinen. Dus ook aan:

- Minimabeleid
- Uitvoeringskosten
- Begeleidingsmiddelen oude bijstand (vóór 2015)

INTEGRATIE-UITKERING PARTICIPATIE

Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Een budget dat een gemeente binnen het sociaal domein vrij kan besteden aan:

- Begeleidingskosten voor mensen in Participatiewet
- Uitvoeringsbudget voor de Wsw (sociale infrastructuur en sociaal werkbedrijf)

BUIG-BUDGET

Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Geoormerkt budget gericht op de Participatiewet, onder andere voor:

- Loonkostensubsidie
- Bijstandsuitkeringen



UITVOERING VIA:

- Sociaal ontwikkelbedrijf
- Integratie naar werk
- Begeleiding van werknemer en werkgevers

BREDE BATEN

- Gelukkigere en gezondere inwoners
- Minder uitkeringen
- Minder criminaliteit
- Minder uitgaven aan uitkeringen en Wet Maatschappelijke Ondersteuning

MEER INWONERS AAN HET WERK

- Arbeidskrachten voor (lokale) ondernemers
- Oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt

OPBRENGST

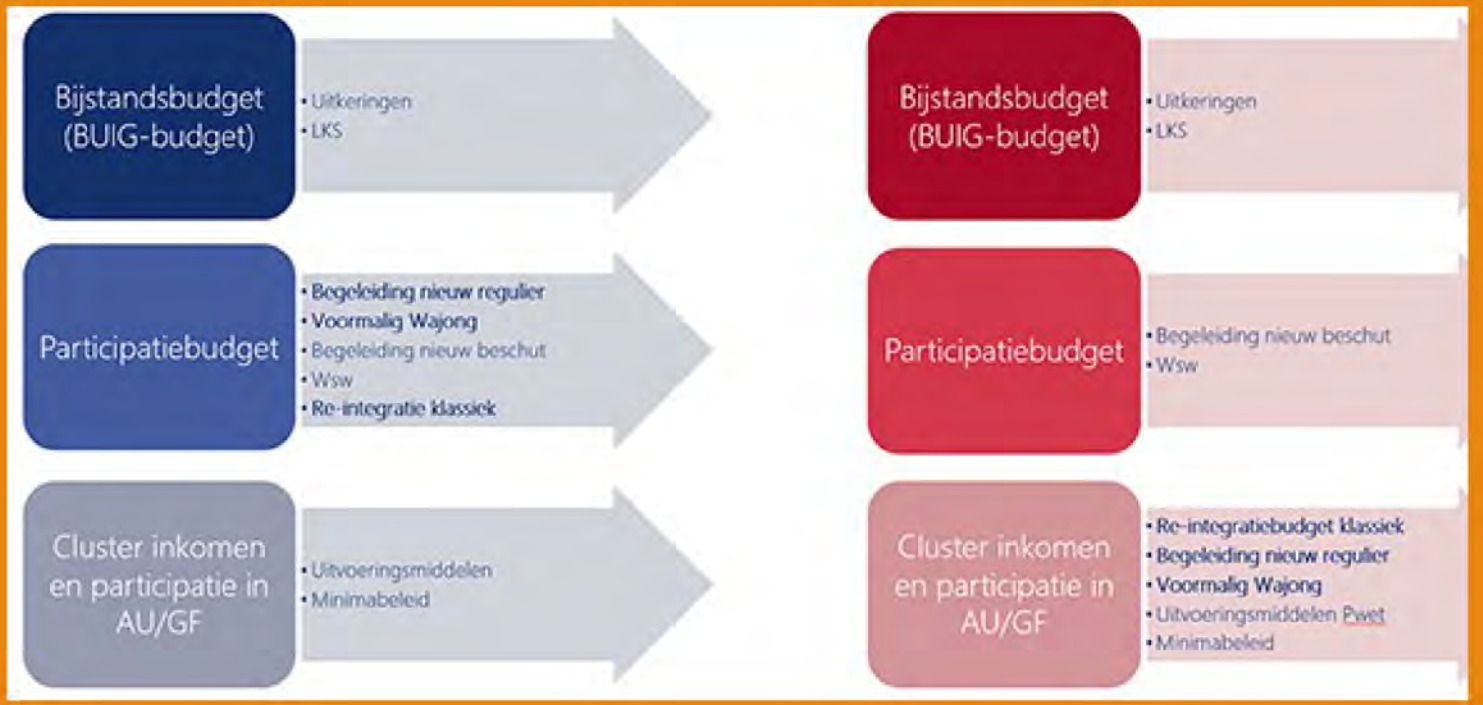
- De opbrengst van het werk dat een medewerker doet
- Bijdrage aan de (lokale) economie
- Breder welzijn

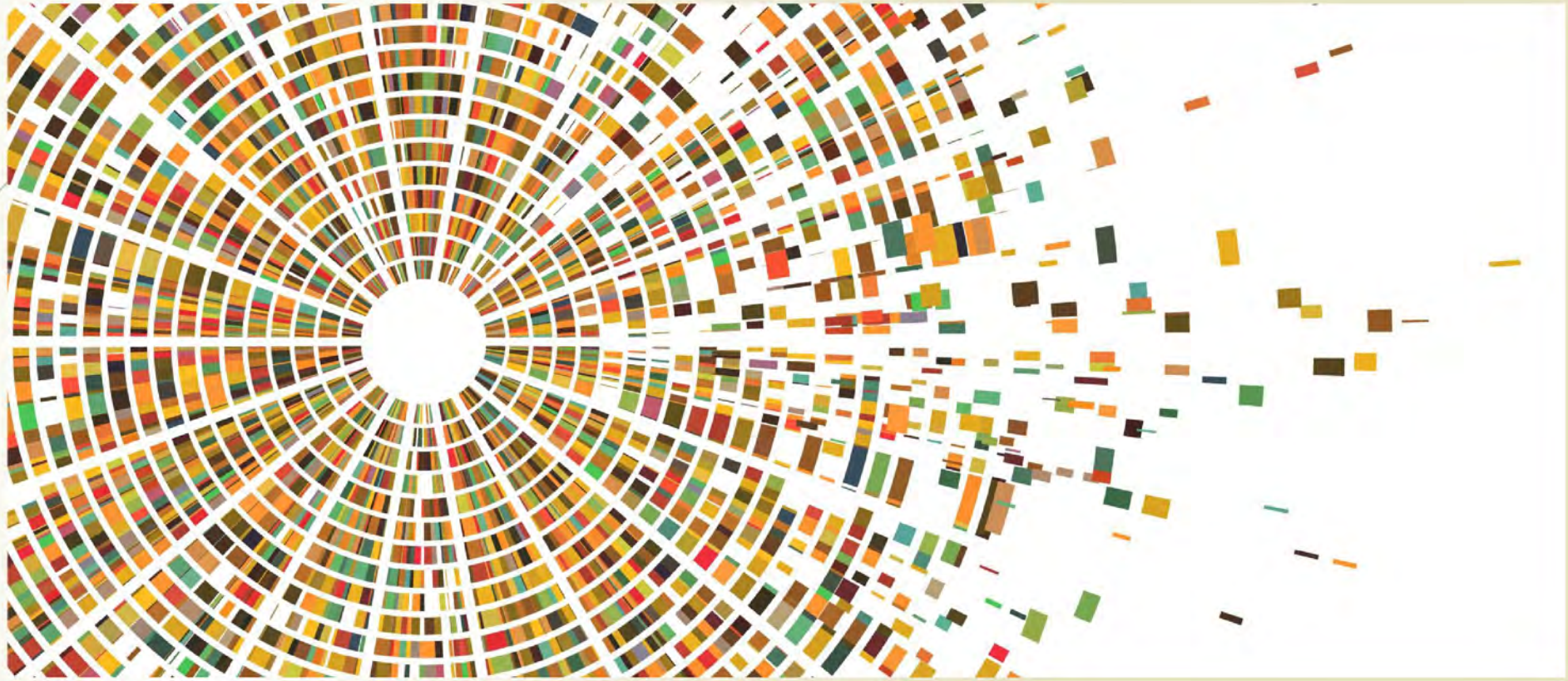
Cedris

Sterk in mens en werk.

2023:

ANDERE VERDELING MIDDELEN





GEZAMENLIJKE VERKENNING

- Als de wereld ingewikkelder wordt, moet je het zelf simpel houden

WAAROM SAMEN?

Uitgangspunten verkenning

Verkennen is zoeken naar balans



CAPACITEIT

FINANCIEEL EN WET- EN REGELGEVING

MENSEN EN MIDDELEN



AANSTURING EN VERANTWOORDING

UITVOERING

AUTONOMIE



VRAGEN

IJmond regioavond

Datum	19 april 2023
Tijd	19.30 – 21.30 uur
Locatie	Gemeentehuis Heemskerk

Vergadering belegd door: De raden van de IJmond

Deelnemers: Gemeenteraadsleden en commissieleden Beverwijk, Heemskerk en Velsen

19.00 – 19.30 uur	**Inloop**	
19.30 – 20.30 uur	**Concept Beleidsplan Jeugd IJmond**	Raadzaal
20.30 – 21.30 uur	**Arbeidsmarkt en re-integratiedienstverlening**	Raadzaal
21.30 uur	**Borrel**	

Raadsmemo

Aan	: De gemeenteraad
Datum	: 04 april 2023
Onderwerp	: Expertmeeting Arbeidsmarkt 19 april 2023
Van	: Het college
Openbaar	: Ja
Documentkenmerk	: D-094808
Zaakkenmerk	: Z-23-181293
Aantal bijlage(n)	: 0

Onderwerp: Ontwikkelingen arbeidsmarkt en de re-integratiedienstverlening in de IJmond

Inleiding
De afgelopen jaren volgen economische en maatschappelijke ontwikkelingen elkaar steeds sneller op. Deze hebben de nodige impact op met name kwetsbare werkenden en werkzoekenden. Gemeenten en participatiebedrijven zien dat kwetsbare inwoners steeds moeilijker kunnen meekomen in een samenleving die op meerdere vlakken complexer wordt.

Daarnaast is het werkveld van dienstverlening de laatste jaren razendsnel veranderd en het is duidelijk dat dit ook de komende jaren in ontwikkeling blijft. In lijn met de maatschappelijke uitdagingen stapelen de wetten, regelingen en initiatieven waarmee de landelijke overheid probeert vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in balans te brengen zich op.

Maar waar complexiteit groeit, stijgen de middelen die gemeenten hiervoor ontvangen niet of nemen zelfs af. Dit is een landelijke ontwikkeling die alle arbeidsmarktregio's gemeenten en participatiebedrijven, dus ook de IJmond, voor grote vraagstukken stelt.

Urgentie
Om adequater in te kunnen spelen op de behoefte van inwoners van de regio IJmond streven de bestuurders van de regiogemeenten en re-integratiebedrijf IJmond Werkt! er naar de dienstverlening zo in te richten dat deze kan meebewegen met actuele maatschappelijke ontwikkelingen en daarnaast ook is toegerust op toekomstige vraagstukken en onvoorziene taken.

In deze snel veranderende wereld volstaat het niet meer om enkel bij te sturen op het bestaande.
Nodig is een herontwerp van de re-integratie dienstverlening in de IJmond waarin we onderzoeken hoe we inwoners naar behoefte én op een duurzame manier kunnen ondersteunen.

Dit vraagt om een open verkenning waarin alle relevante perspectieven vanaf de start worden meegenomen. Het gaat om een proces waarin de huidige dienstverlening met een

nieuwe blik tegen het licht wordt gehouden en waar nodig wordt versterkt met innovatieve en toekomstgerichte invalshoeken.

Samenspel met de gemeenteraden
De bestuurders van de regiogemeenten beschouwen de drie gemeenteraden daarin als een belangrijk vertrekpunt. Zij vertegenwoordigen immers niet alleen het perspectief van de inwoners van de IJmond, maar hebben ten aanzien van de Gemeenschappelijke Regeling ook een toezichthoudende en kader stellende rol.

Naar aanleiding van een werkbezoek door raadsleden van Beverwijk, Heemskerk en Velsen aan IJmond Werkt! op 22 september 2022 zijn door raadsleden van de drie gemeenten technische vragen gesteld aan de colleges.
De beantwoording van de technische vragen was aanleiding om te starten met een eerste gezamenlijke informerende bijeenkomst op 19 april 2023. Met deze bijeenkomst krijgen de raadsleden een actueel beeld van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en vraagstukken rondom de Participatiewet en andere relevante wetten.

Als tweede stap volgt een dialoog met de raadscommissies per gemeente. Doel hiervan is te komen tot een concrete en gedragen opdracht. Onderdeel hiervan is ook de wijze waarop raadsleden betrokken willen blijven bij dit proces. Deze dialogen volgen zo snel mogelijk na de bijeenkomst van 19 april 2023.

Voorliggende notitie geeft vooruitlopend op 19 april alvast inzicht in actuele vraagstukken op de arbeidsmarkt en de consequenties hiervan voor de dienstverlening. De notitie sluit af met een beknopte toelichting op de meest actuele wetten en regelingen.

Werken en werk zoeken in een snel veranderende wereld
Arbeidsmarkt is een zeer actueel thema. De personele krapte is ongekend hoog in bijna alle sectoren. En dat laat zich voelen in een tijd waarin we staan voor enorme uitdagingen ten aanzien van energietransitie, woningbouw en een toenemende druk op de zorg. Die krapte laat zich ook gelden in ons dagelijks leven. Denk daarbij aan het openbaar vervoer, bij de kinderopvang en in het onderwijs. Het is een tijd waarin alle handen nodig zijn. De werkloosheid is historisch laag. Meer mensen dan ooit zijn aan het werk en deze tijd biedt inderdaad meer kansen dan voorheen voor mensen die om welke reden dan ook kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Toch staan landelijk nog steeds ruim een miljoen mensen aan de kant. Hiervan wil en kan een deel werken, maar voor hen is de afstand tot betaald werk ook in deze tijd nog steeds (te) groot. Het is deze groep mensen die valt onder de verantwoordelijkheid van gemeenten, onder andere vanuit de Participatiewet.

Uitdagingen op vele vlakken
De uitdagingen waar we voor staan, komen voort uit verschillende ontwikkelingen, namelijk:
- Maatschappelijke ontwikkelingen
- Organisatorische ontwikkelingen
- Financiële ontwikkelingen

<u>Maatschappelijk</u>
- De krapte op de arbeidsmarkt is groter dan ooit en zorgt dat steeds meer mensen aan het werk kunnen. Ook voor mensen die kwetsbaar zijn, ontstaan nu kansen. Dat betekent dat het aantal mensen dat gebruik maakt van re-integratiedienstverlening weliswaar afneemt, maar dat de huidige werkzoekenden intensievere ondersteuning nodig hebben om die stap wel te kunnen maken

- De instroom van statushouders richting gemeenten vraagt om een aangepaste dienstverlening die structureel moet worden geborgd in de uitvoering
- Onder invloed van digitalisering wordt veel werk complexer en dit brengt een hoger instapniveau naar werk met zich mee. Dit maakt oplossingen op het gebied van re-integratie en behoud ingewikkelder.
- Niet alleen werk, maar de gehele maatschappij is complexer geworden. En juist rondom kwetsbare mensen zijn steeds meer regels, toeslagen en loketten ontstaan. Deze zijn vaak zo ingewikkeld dat mensen hierin zelf niet meer hun weg vinden. Daarnaast ervaren jongeren weinig toekomstperspectief. De individuele vraagstukken zijn inmiddels breder dan op dit moment wordt geboden via re-integratie naar werk.
- Op de huidige arbeidsmarkt zijn op dit moment vier generaties tegelijk aan het werk. Oudere en nieuwere generaties hebben uiteenlopende wensen en opvattingen ten aanzien van werken en ontwikkelen. Dit heeft een steeds grotere invloed op het inrichten van een doelmatige re-integratieaanpak.

Organisatorisch

- Waar de arbeidsmarkt niet goed functioneert probeert de overheid met wet- en regelgeving een corrigerende rol te spelen. Zo zijn er wetten die regelen dat mensen in perioden van werkloosheid toch een inkomen hebben en helpen bij het vinden van werk. Inmiddels is een woud aan wetten, regelingen, loketten en financieringsbronnen ontstaan waarin werkenden, werkzoekenden en werkgevers de weg kwijtraken en die hun doel voorbijschieten.
- Vanuit economische urgentie wordt door het Rijk stevig geïnvesteerd in een arbeidsmarktstructuur met als doel een wendbare en weerbare beroepsbevolking. Deze structuur is voornamelijk regionaal georganiseerd en wordt ook op dat niveau gefinancierd. De gemeenten in de IJmond werken actief mee aan een betere dienstverlening in de arbeidsmarktregio maar moeten vanuit de Participatiewet het lokaal beleid steeds meer afstemmen op regionaal beleid
- Participatiebedrijven zijn in hun dienstverlening nog ingericht op een min of meer traditionele groep werkzoekenden en kunnen (nog) niet goed uit de voeten met complexere vraagstukken en generatievraagstukken
- De mensen die nu nog onder de Participatiewet vallen hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt en ervaren vaak problemen op meerdere leefgebieden. Voor hen is werk verder weg dan voorheen. De overlap met ondersteuning vanuit de WMO is groot, maar de mogelijkheden om te schakelen tussen WMO en Participatiewet zijn nog onvoldoende
- Rondom de vraag van de inwoner worden de organisatorische verbanden tussen onderwijs, participatie, economie, WMO en jeugd nog onvoldoende gezien als communicerende vaten en deze domeinen zijn dus ook niet als zodanig georganiseerd.

Financieel

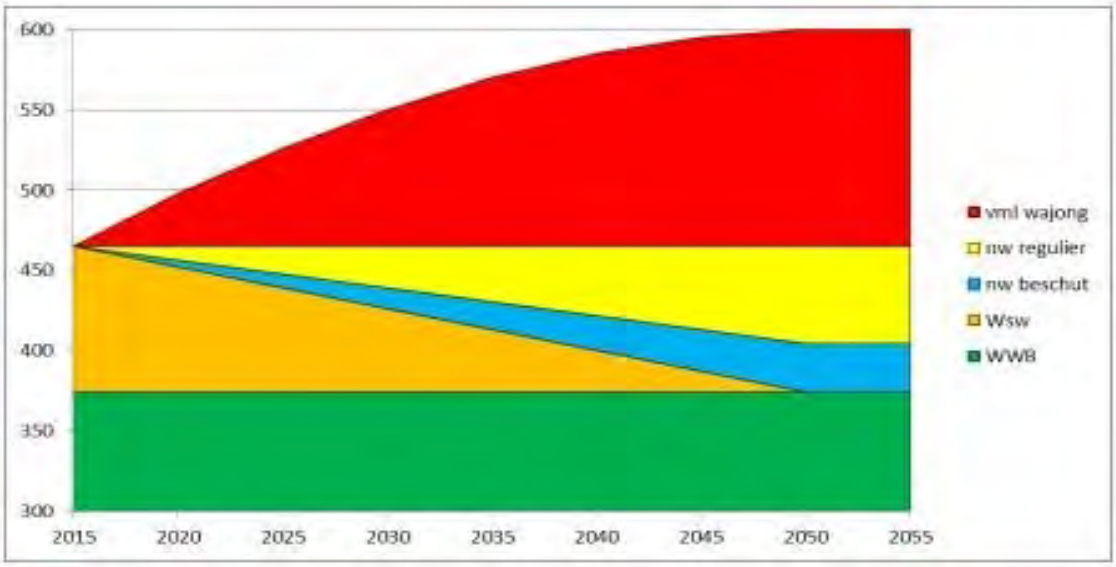
- De financiering van de verschillende doelgroepen die vallen onder de Participatiewet is veranderd en niet meer toereikend voor intensievere dienstverlening. De beschikbare middelen nemen af terwijl de complexere doelgroepen toenemen (zie toelichting bij Ontwikkelingen Participatiewet)

Ontwikkelingen in de Participatiewet

Deze notitie sluit af met een overzicht van relevante wetten en regelingen.
Deze paragraaf gaat dieper in op het actuele beeld binnen de Participatiewet.
De gevolgen van de veranderde wetgeving die in 2015 met de introductie van de Participatiewet is ingegaan worden steeds beter zichtbaar. Mensen die voorheen een beroep konden doen op een WSW-indicatie of Wajong vallen nu onder de Participatiewet. En

hiermee wordt de groep die gemeenten moeten ondersteunen diverser en complexer. Deze bestaat nu namelijk uit:

- Klassieke bijstandsgerechtigden (nieuw regulier)
- Mensen met een arbeidsbeperking, waaronder jongvolwassenen (voormalig Wajong)
- Mensen met een indicatie beschut werk (nieuw beschut)
- Oude beschut werk (WSW)



In bovenstaande afbeelding zien we hoe deze groepen zich door de tijd heen op een andere manier tot elkaar gaan verhouden. Zo zien we dat het aandeel mensen met een arbeidsbeperking binnen de Participatiewet groeit, dat de WSW-groep door vergrijzing op termijn afneemt naar 0 en dat mensen die vallen onder de nieuw beschut-regeling toeneemt.

<u>Financiële effecten voor gemeenten</u>
De invoering van de Participatiewet in 2015 ging gepaard met een aantal bezuinigingen. De belangrijkste veranderingen zijn:

- Het budget voor re-integratie is teruggebracht
- Het budget voor de WSW is gedaald
- Het budget voor de nieuwe doelgroepen groeit onvoldoende mee met de uitdagingen

Gevolg is dat de huidige financiering niet meer aansluit op de complexe participatieopgave. Hierdoor lopen gemeenten het risico dat er onvoldoende middelen zijn om mensen passend te kunnen ondersteunen.

Kijkend naar de dienstverlening van gemeenten en IJmond Werkt! wordt het volgende zichtbaar:

1. Mensen die werken met een WSW-indicatie stromen door leeftijd en andere reden uit en omdat er geen nieuwe instroom is, verdwijnt deze groep gaandeweg. Hierdoor zijn er steeds minder medewerkers om de omzet te behalen die nodig is om de begroting van de SW-onderdelen sluitend te krijgen. Het gevolg is omzetderving en de noodzaak tot aanpassing van de organisatie.

2. Het aantal mensen dat beschut werkt (nieuw beschut) stijgt, maar veel minder snel dan de uitstroom uit de WSW. Dit betekent het volgende:
   - Er blijft behoefte aan (een organisatie voor) beschut werk.
   - Deze mensen hebben echter minder arbeidsvermogen dan mensen met een WSW-indicatie dus een groter deel van het re-integratiebudget is nodig voor de begeleiding van deze mensen.

- Nieuw beschut werk wordt door het Rijk nadeliger gefinancierd dan de WSW.
- De stijging van beschut werk compenseert de uitstroom van Wsw'ers niet.
- De kosten worden dus hoger.

3. Een brede doelgroep uit de Participatiewet, waaronder mensen met een indicatie banenafspraak (mensen met een arbeidsbeperking) groeit. Mede door de krapte op de arbeidsmarkt blijft in de Participatiewet een groep mensen over die intensiever en langduriger begeleiding nodig heeft. Hierdoor worden trajecten ook kostbaarder en voor een deel van de groep is de huidige dienstverlening van IJmond Werkt! (nog) niet ingericht op deze complexe doelgroep.

Wetten en regelingen voor gemeenten en UWV
De laatste jaren loopt de organische dynamiek op de arbeidsmarkt vast en is het aantal wetten en regelingen die ingrijpen op het functioneren van de arbeidsmarkt dramatisch toegenomen. Ter ondersteuning van de discussie over de re-integratiedienstverlening in de IJmond is een korte toelichting op een aantal van deze wetten en hun samenhang op haar plaats.

UWV
Het UWV en individuele gemeenten hebben op het gebied van werk en inkomen een vergelijkbare wettelijke taak. Zij helpen mensen die niet werken weer aan het werk en zij zijn verantwoordelijk voor het verstrekken van inkomen voor de periode dat zij geen of onvoldoende inkomsten hebben.

Het UWV geeft uitvoering aan onderstaande wetten:
- Werkeloosheidswet (WW)
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- Wet arbeid en zorg (WAZO)
- Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong)

Participatiewet
Individuele gemeenten voeren sinds 2015 de Participatiewet uit inkomen en begeleiding naar werk. Deze wet is een combinatie van de oude Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en voor een deel van de Wajong.

De Wajong is sinds 2015 veranderd: jongeren voor wie betaald werk niet haalbaar is, ontvangen nog steeds een Wajong-uitkering van het UWV. Jongeren die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn vallen onder de Participatiewet.

De banenafspraak
In 2015 is ook de Banenafspraak ingegaan. Dit is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn mensen die moeilijk werk kunnen vinden of behouden door bijvoorbeeld een ziekte of handicap. UWV houdt hiervoor het doelgroepregister bij. Dit is een register waarin mensen staan die vallen onder de doelgroep van de banenafspraak. Gemeenten en UWV zijn aan zet voor deze groep mensen, afhankelijk van wie zij een uitkering ontvangen.

Sociaal ontwikkelbedrijven en participatiebedrijven
Sinds de invoering van de Participatiewet zijn veel voormalig SW-bedrijven (Sociale Werkvoorzieningen) omgevormd tot Participatiebedrijven. In de meeste gevallen betekende dat concreet dat deze bedrijven zich ook zijn gaan richten op gemeentelijke dienstverlening in het kader van re-integratie. IJmond Werkt! is ook een Participatiebedrijf.

Financiering Participatiewet/Banenafspraak
Gemeenten ontvangen jaarlijks verschillende middelen om te zorgen dat inwoners zich in het kader van de Participatiewet/Banenafspraak kunnen ontwikkelen en een (minimum)inkomen kunnen verdienen. Een overzicht van deze geldstromen is opgenomen als bijlage.

Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)
Waar de Participatiewet zich richt op participeren in de vorm van betaald werk, wordt maatschappelijk participeren in brede zin gestimuleerd vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Onder de WMO valt ook de arbeidsmatige dagbesteding. Voor individuele inwoners kan dus overlap ontstaan in dienstverlening vanuit de Participatiewet en de WMO.

Wetten en regelingen op regionaal niveau
Nederland is verdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. De IJmond is onderdeel van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. Hieronder vallen de gemeenten:

- Beverwijk
- Bloemendaal
- Haarlem
- Heemskerk
- Heemstede
- Velsen
- Zandvoort

SUWI regelt de samenwerking
Sinds 2002 is de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) van kracht. Deze wet regelde de eerste jaren alleen de samenwerking tussen UWV en gemeenten op het niveau van de arbeidsmarktregio. In 2015 is deze opdracht uitgebreid met werkgeversorganisaties, vakbonden en onderwijs. In 2021 is de wet SUWI aangepast om ruimte te maken voor dienstverlening vanuit het Regionale Mobiliteitsteams en een volgende aanpassing wordt verwacht in 2024.
De wet SUWI regelt in elke arbeidsmarktregio:

- Dat de centrumgemeente verantwoordelijk is voor het organiseren van de samenwerking met alle partijen. In onze arbeidsmarktregio is dat Haarlem. Dit betekent dat ook alle budgetten die bedoeld zijn voor regionaal aanbod binnenkomen bij de gemeente Haarlem, die deze middelen beheert al kassier.
- De werkgeversdienstverlening via een regionaal Werkgevers Servicepunt (WSP). In onze regio is dit het WSP Zuid-Kennemerland en IJmond. Het WSP in onze regio wordt gevormd door UWV, IJmond Werkt! en Spaarne Werkt.
- Een bestuurlijk regionaal overleg waarin ook werkgeversorganisaties, vakbonden en onderwijs zijn vertegenwoordigd. Dit overleg heette tot eind 2022 het Regionaal Werkbedrijf (RWB) ZKIJ en is in 2023 verdergegaan onder de naam Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA) ZKIJ.
- De dienstverlening vanuit een Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) dat mensen helpt van werk naar werk in combinatie met bij-en omscholing. De RMT's zijn ontstaan in coronatijd. Het RMT in deze regio heet ZKIJ Werkt Door.

Overige regelingen op regionaal niveau
Naast alle bovenstaande regionale wetten zijn er ook wetten die zich richten op specifieke doelgroepen, zoals de wet Inburgering (Statushouders), Hoofdzaak Werk (samen met geestelijke gezondheidszorg), Wet Vroegtijdig Schoolverlaters (VSV).

Daarnaast zijn er nog regelingen als Leerwerkloketten en het Actieplan Dichterbij dan je denkt. Al deze wetten en regelingen zijn gefinancierd op het niveau van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

Herstructurering Regionale arbeidsmarkt
Het Ministerie van Sociale Zaken werkt aan een ingrijpende herinrichting van de arbeidsmarktregio's. Stip op de horizon is een Regionaal Werkcentrum in elke regio waar eenieder kan binnenlopen met elke vraag over werken en leren. Deze ontwikkeling focust op de regionale structuur. Maar raakt wel de dienstverlening van individuele gemeenten vanuit de Participatiewet.

Bijlage(n): Geen

INFORMATIEBIJEENKOMST

Ontwikkelingen arbeidsmarkt en re-integratiedienstverlening in de IJmond

Heemskerk, 19 april 2023

Aanleiding

(Re-integratie-)dienstverlening voor kwetsbare inwoners wordt steeds complexer

Beschikbare mensen en middelen worden schaarser

Arbeidsmarkt verandert snel en blijft veranderen

Voortdurend bijsturen leidt tot suboptimale dienstverlening aan kwetsbare inwoners

Toekomstbestendig herontwerp is nu nodig

Ambitie

Bestuurlijke ambitie is beste inrichting re-integratiedienstverlening, wat betekent:

- Adequater inspelen op actuele behoefte van inwoners van de IJmond
- Beste inzet van schaarse mensen en middelen
- Dienstverlening toegerust op de toekomst en wendbaar bij nieuwe ontwikkelingen



Waarom samen met raden?

Gemeenteraden zijn belangrijk vertrekpunt voor gezamenlijk proces met alle partijen.

Raadsleden vertegenwoordigen inwoners van de IJmond

Raadsleden zijn toezichthouder van belangrijke uitvoerder, namelijk Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt!

Proces:

19 april: Informeren met als doel gemeenschappelijk beeld bij context, urgentie en verkenning

Mei/juni: Dialogen met afzonderlijke raadscommissies
- verdieping per gemeente
- toelichting op en aanscherping van aanpak
- Afspraken over betrokkenheid van raden in het proces

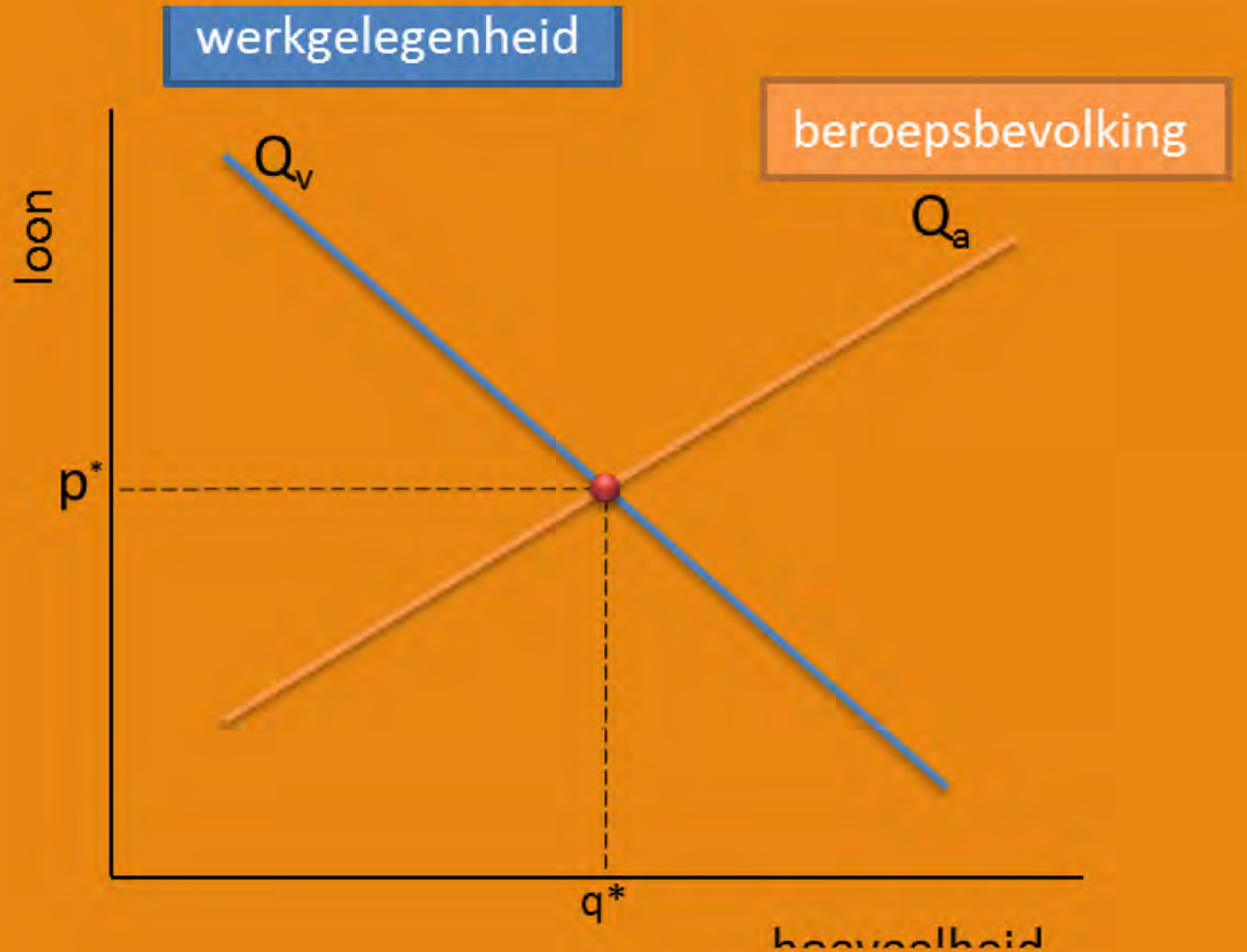
Vandaag



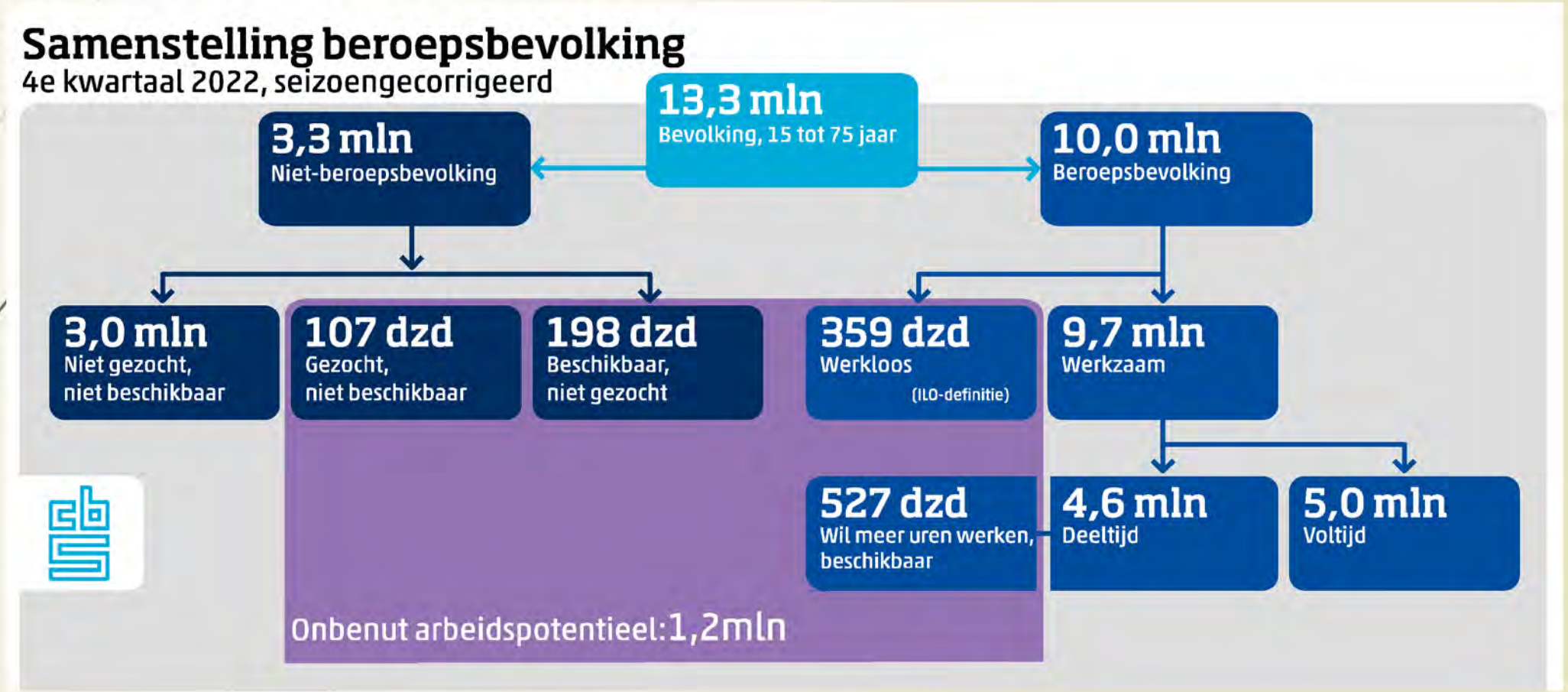
Arbeidsmarkt is geen markt

Voorwaarden voor zuiver marktmodel ontbreken:

- Er is geen homogeen product: niet elke werknemer is hetzelfde
- De arbeidsmarkt kent geen vrije toe- en uittreding (diploma's, arbeidscontracten, arbeid is niet vrij uitwisselbaar)
- Geen natuurlijk prijsmechanisme (cao's, vaak geen directe relatie tussen productiviteit en beloning)
- Andere factoren: sekse, etnische en sociale herkomst,



Arbeidsmarkt werkt voor veel mensen prima





Onze arbeidsmarktregio

Potentiële beroepsbevolking eind 2022: 212.000 (landelijk 9.898.000)

Participatiegraad: 75,3%. (landelijk 74,8%)

jongeren: 76% | 25-45 jarigen: 88% | 46 - 75 jarigen: 62% | (landelijk idem)

Werkloosheidspercentage 3,5% (landelijk idem)
Jongeren: 7,8% | 25-45 jarigen: 2,9% | 46-75 jarigen: 2,6%.

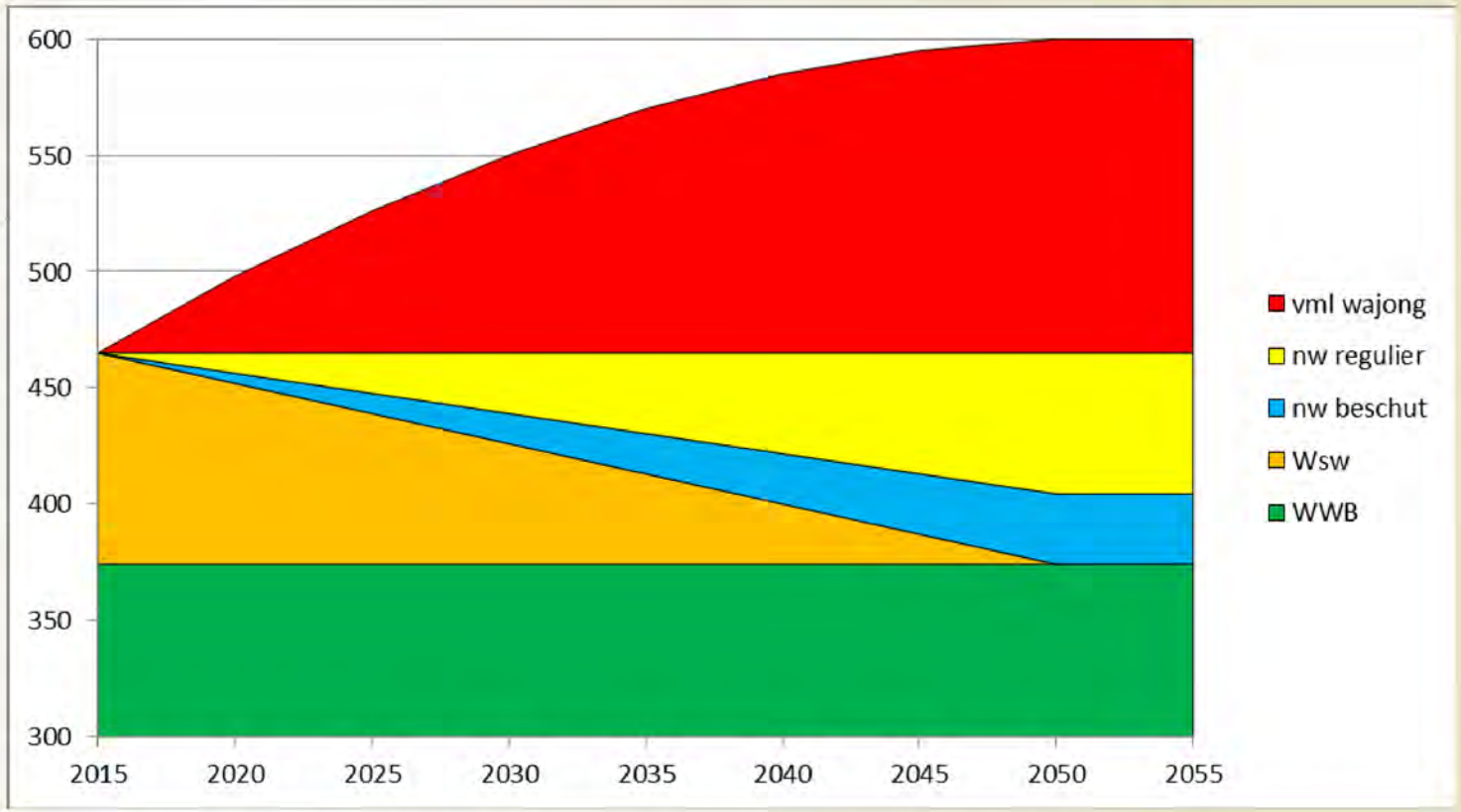
Eind februari 2023 3.689 online vacatures (landelijk 216.635)

Rol van gemeenten op arbeidsmarkt

Rol voor gemeenten waar de stap naar werk niet vanzelf gaat:

- Werkzoekenden met uitkering uit P-wet, Sociale Werkvoorziening (SW) en Wajong
- Mensen voor wie werken minder vanzelfsprekend is wegens fysieke, verstandelijke of psychische belemmeringen
- Schoolverlaters zonder diploma
- Kwetsbare werkenden

Gemeenten werken hierin samen in wisselende samenstellingen: vaak met UWV en waar nodig met onderwijs en werkgevers- en werknemersorganisaties. Meestal op niveau van de arbeidsmarktregio



Nieuwe doelgroepen gemeenten met introductie Participatiewet 2015

Ondanks krapte toch mensen aan de kant

- Aandeel mensen met uitkering blijft laatste jaren constant



OORZAKEN:
3-ledig met samenhang



Maatschappelijk: de lat schuift omhoog

- Minder mensen met een uitkering maar intensiteit van de ondersteuning neemt toe



Complexiteit groeit

- Een veelheid van voorzieningen en bureaucratische procedures vooral rond meer kwetsbare inwoners
- Digitalisering en talige samenleving, mede door de rol van internet en de sociale media
- Diversiteit: cultureel en tussen generaties
- Maatschappij wordt individueler en sociale steunnetwerken krimpen

4 generaties aan het werk

Elke generatie heeft eigen drijfveren

Generatiekloof werkgevers en jongere generatie



EFFECTEN OP ARBEIDS-MARKT

Organisatorische complexiteit

- Wet- en regelgeving en beleid op meerdere niveaus



Wet- en regelgeving werk en participatie

- GEMEENTE

- Wet Maatschappelijke Ondersteuning WMO(2007+2025)
- Jeugdwet (2015 en 2022)
- Participatiewet (2015 en 2022)
- Minima- en schulden

- REGIONAAL

- Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen SUWI (2015, 2021, 2024)
- Banenafspraak (2015)
- Hoofdzaak Werk (2015)
- Werkgeversservicepunt (2019 en 2021)
- Regionaal Mobiliteitsteam (2021)
- Vroegtijdig Schoolverlaters/RMC (2015)
- Wet Inburgering (2021)
- Dichterbij dan je Denkt (2021)



Re-integratie in de IJmond

Gemeentelijke ondersteuning rond kwetsbare inwoner vaak ook op ander vlak dan alleen re-integratie naar werk

Regionale dienstverlening biedt kansen (WSP, RMT), maar vraagt om kennis, inzicht en ruimte van en bij begeleiding

IJmond Werkt! voor trede 3 en hoger, gemeenten voor trede 1 en 2

Inzet van activeringstrajecten voor inwoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt

Behoefte inwoner past niet in 1 hokje

LANDELIJK EN MONDIALE ONTWIKKELINGEN: ECONOMISCHE GROEI, KRAPTE OP ARBEIDSMARKT, DIVERSE CRISES CORONA, OORLOG OEKRAÏNE, WONEN

ARBEIDSMARKTREGIO: SUWI, VSV/RMC, INBURGERING, BANENAFSPRAAK, DICHTERBIJ DAN JE DENKT

GEMEENTEN: WMO, JEUGDWET, PARTICIPATIEWET

Financieel

- Veranderingen in de financiering van de Participatiewet



Financieringsstromen inclusieve arbeidsmarkt

Het Rijk stelt jaarlijks budget beschikbaar aan gemeenten zodat inwoners in het kader van de Participatiewet/Banenafspraak zich kunnen ontwikkelen en een (minimum)inkomen kunnen verdienen. Een overzicht:

GEMEENTEFONDS

Door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties

Breed inzetbaar budget, dat een gemeente vrij kan besteden in diverse domeinen. Dus ook aan:

- Minimabeleid
- Uitvoeringskosten
- Begeleidingsmiddelen oude bijstand (vóór 2015)

INTEGRATIE-UITKERING PARTICIPATIE

Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Een budget dat een gemeente binnen het sociaal domein vrij kan besteden aan:

- Begeleidingskosten voor mensen in Participatiewet
- Uitvoeringsbudget voor de Wsw (sociale infrastructuur en sociaal werkbedrijf)

BUIG-BUDGET

Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Geoormerkt budget gericht op de Participatiewet, onder andere voor:

- Loonkostensubsidie
- Bijstandsuitkeringen



UITVOERING VIA:

- Sociaal ontwikkelbedrijf
- Integratie naar werk
- Begeleiding van werknemer en werkgevers

BREDE BATEN

- Gelukkigere en gezondere inwoners
- Minder uitkeringen
- Minder criminaliteit
- Minder uitgaven aan uitkeringen en Wet Maatschappelijke Ondersteuning

MEER INWONERS AAN HET WERK

- Arbeidskrachten voor (lokale) ondernemers
- Oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt

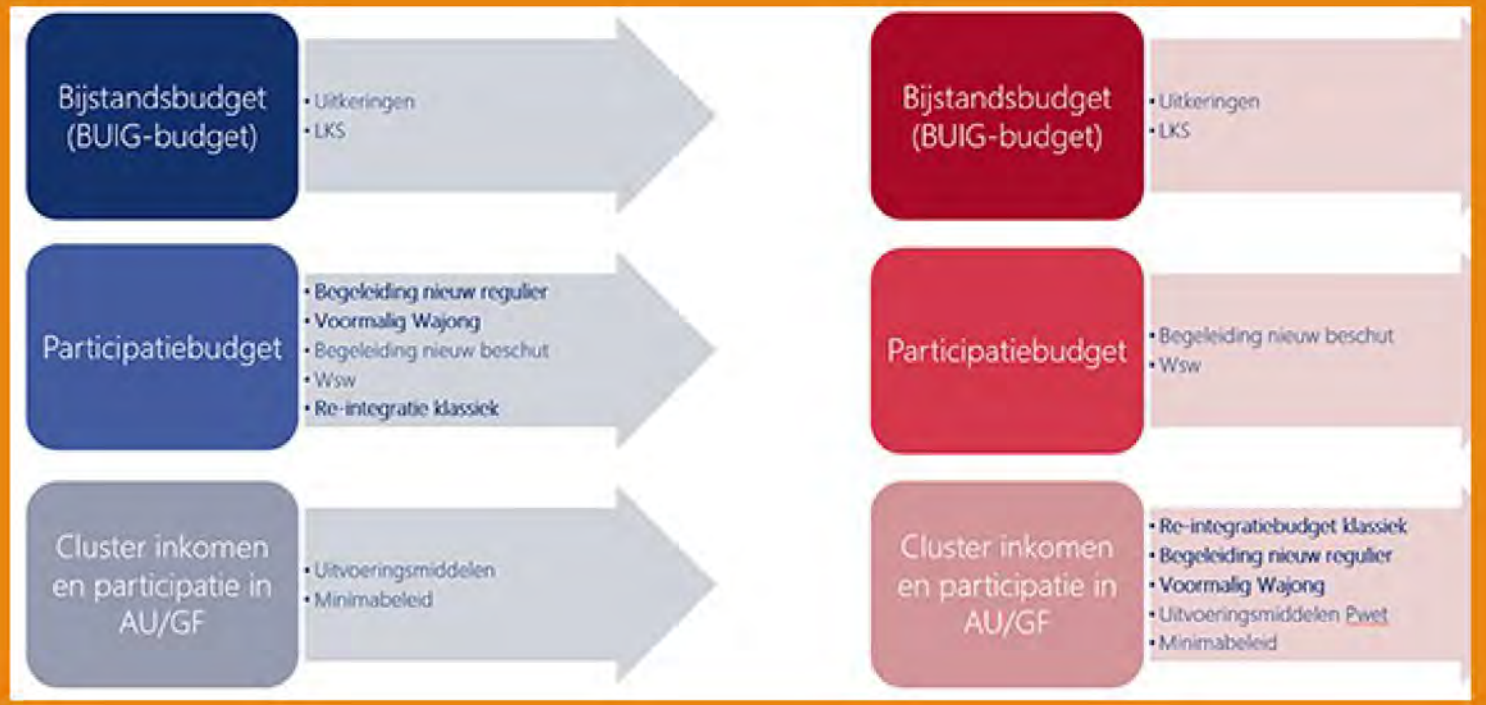
OPBRENGST

- De opbrengst van het werk dat een medewerker doet
- Bijdrage aan de (lokale) economie
- Breder welzijn

Cedris

Sterk in mens en werk.

Andere verdeling van middelen





Wat gebeurt er?

- Oude SW verdwijnt en vervangen door nieuw beschut
- Meer en moeilijker kandidaten met minder middelen voor re-integratie per kandidaat
- Uitdagingen voor SW in bedrijfsvoering: instroom Nieuw beschut < uitstroom SW
- Uitdagingen voor SW in dekking per persoon: SW = circa 26.000 pp, nieuw beschut = circa 12.000 pp
- Aanvullende financiële uitdagingen door loonstijgingen voor ambtenaren en SW-medewerkers



GEZAMENLIJKE VERKENNING

- Als de wereld ingewikkelder wordt, moet je het zelf simpel houden

WAAROM SAMEN?

Uitgangspunten verkenning

Verkennen is zoeken naar balans



Zoeken naar beste balans

Behoefte van binnen naar buiten

- Behoefte van inwoner als leidraad
- Dienstverlening organiseren rondom de behoefte
- Inrichting organisaties en governance zijn hieraan ondersteunend

Druk van buiten naar binnen

- Verkenning is geen bezuiniging maar wel grens aan financiële middelen
- Inzet van schaarse medewerkers: talent op de juiste plek
- Ruimte voor uitvoering in relatie tot aansturing en verantwoording

CAPACITEIT

FINANCIEEL EN WET- EN REGELGEVING

MENSEN EN MIDDELEN



AANSTURING EN VERANTWOORDING

UITVOERING

AUTONOMIE


VRAGEN

From: "5.1.2.e "
Sent: Thu, 20 Apr 2023 09:35:03 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>; "5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: RE: PP re-integratiedienstverlening bijeenkomst 19 april uitgebreide versie voor nazending

Goedemorgen 5.1.2.e

De presentatie is in Ibabs aan het evenement toegevoegd, zodat de raads- en steunfractieleden er kennis van kunnen nemen.

Met vriendelijke groeten,
5.1.2.e
5.1.2.e
kamer 5.1.2.e
Gsm 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Verzonden: donderdag 20 april 2023 08:43
Aan: Griffie <griffie@beverwijk.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @Beverwijk.NL>;5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; Berg, Brigitte van den <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Onderwerp: FW: PP re-integratiedienstverlening bijeenkomst 19 april uitgebreide versie voor nazending

Goedemorgen,
Bijgaand de presentatie die gisteravond 19 april 2023 bij de regionale IJmondsessie Arbeidsmarkt en re-integratiedienstverlening is gegeven. Graag wil ik u verzoeken om deze presentaties met de gemeenteraad te delen.
Alvast bedankt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.e @beverwijk.nl
5.1.2.e
Postbus 450, 1940 AL BEVERWIJK
Aanwezig: 5.1.2.e)

gemeente beverwijk

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e >
Onderwerp: PP re-integratiedienstverlening bijeenkomst 19 april uitgebreide versie voor nazending

Dag,

Bijgaand de uitgebreide PP die samen met de verkorte versie kan worden nagezonden aan de raadsleden na de bijeenkomst gisteravond.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

M 5.1.2.e

info@5.1.2.e

5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

From: "5.1.2.e "
Sent: Thu, 20 Apr 2023 11:42:47 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Cc: '5.1.2.e " <5.1.2.e @Beverwijk.NL>; "5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: Bijlagen bijeenkomst 19 april arbeidsmarkt en re-integratiedienstverlening
Attachments: Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt collegebericht.pdf, Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt bijlage 2.pdf, Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt bijlage 1.pdf

Goedemorgen 5.1.2.e

Van één van onze raadsleden kregen we de vraag waarom zij voor de vergadering van gisteravond niet beschikte over de bijgevoegde bijlagen, die kennelijk wel, in ieder geval, in Velsen bij de raadsleden bekend waren gemaakt.
Kun je aangeven wat hier de reden voor is?

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e
kamer 5.1.2.e
Gsm 5.1.2.e

From: "5.1.2.e "
Sent: Thu, 20 Apr 2023 14:28:58 +0200
To: "Rood I. (5.1.2.e @ziggo.nl)" <5.1.2.e @ziggo.nl>
Cc: "5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: RE: Re: sessie 19 april Heesmkerk
Attachments: Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt collegebericht.pdf, Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt bijlage 2.pdf, Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt bijlage 1.pdf

Goedemiddag Inge,

Op verzoek van 5.1.2.e heb ik contact gehad met de betreffende ambtenaar. Zij meldde dat de stukken niet aan de expertmeeting van gisteravond waren gerelateerd.

Wel zijn de stukken op 4 april met een raadsmemo uit het college van B&W gekomen en die stukken kun je als raadslid direct in Ibabs inzien. Daarnaast zet de griffie de raadsmemo, met daarin alle bijlagen geïntegreerd, op de gebruikelijke wijze in de categorie “Brieven van B&W” in Ibabs die ook op het openbare deel van de website zichtbaar is. Er waren dus wel degelijk mogelijkheden om kennis te nemen van de brief en de bijlagen.
Als laatste is de brief plus bijlagen ook op de lijst van ingekomen stukken voor de raadsvergadering van 17 mei a.s. geplaatst (ook openbaar zichtbaar op de website), zodat raadsleden de brief eventueel tijdens de raadsvergadering voor behandeling in een commissievergadering kunnen voordragen.

Ik hoop je vraag hiermee voldoende te hebben beantwoord.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
Griffie Gemeenteraad Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
doorkiesnr. 5.1.2.e
gsm 5.1.2.e
e-mail 5.1.2.e @beverwijk.nl

Van: Inge Rood <5.1.2.e @ziggo.nl>
Verzonden: woensdag 19 april 2023 19:03
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Onderwerp: Fwd: Re: sessie 19 april Heesmkerk

Hoi 5.1.2.e

Wij hebben deze stukken helemaal niet ontvangen..Hoe kan dat nou?

Groetjes Inge Rood
---------- Doorgestuurd bericht ----------
Van: CeesSintenie <5.1.2.e @telfort.nl>
Datum: 19 apr. 2023 12:03
Onderwerp: Re: sessie 19 april Heesmkerk
Aan: EmmyLamers <5.1.2.e @hetnet.nl>
Cc: Inge Rood <5.1.2.e @ziggo.nl>,Cees Sintenie <5.1.2.e @telfort.nl>5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>

Hoi Allen,

In bijlage een collegebericht van 4 april en twee bijlage. Kan ook interessant zijn om vanavond mee te nemen.

En ja prima om even om 19.00 uur bij elkaar te komen

groet

Cees

Op 18-4-2023 om 22:47 schreef EmmyLamers:

> Ik ben zeker voor 19.00 uur aanwezig
>
> Verstuurd vanaf mijn iPhone
>
> > Op 18 apr. 2023 om 20:34 heeft CeesSintenie <5.1.2.e @telfort.nl> het volgende geschreven:
> >
> > Ja dat gaat niet lukken dus je moet dan inloggen en dat kunnen jullie niet.
> >
> > Zal de stukken zenden
> >
> > Zie bijlage
> >
> > groet
> >
> > Cees
> >
> > Op 18-4-2023 om 20:25 schreef CeesSintenie:
> >
> > > https://velsen.notubiz.nl/dashboard
> > >
> > > Als je naar deze site gaat zie je wat Velsen heeft geplaatst voor mogen
> > >
> > > Misschien inderdaad goed idee om even eerder bij elkaar te komen morgen
> > >
> > > Groet
> > >
> > > Cees
> > >
> > > Op 18-4-2023 om 19:39 schreef Inge Rood:
> > >
> > > > E. van Hardeveldt is er.. hij vroeg of wij ook kwamen haha...kunnen wij even van te voren elkaar nog spreken? Uurtje eerder?
> > > >
> > > > Op 18 apr. 2023 18:55 schreef Emmy Lamers <5.1.2.e @hetnet.nl>:
> > > >
> > > > > Dag Cees
> > > > >
> > > > > In ons RIS staan geen stukken. Ik denk dat het een informatieve sessie wordt. Zou me tegenvallen als er geen wethouders/IJW! aanwezig zijn. Ik zal het zo even navragen in het presidium

Gr Emmy

> Op 18 apr. 2023, om 17:20 heeft CeesSintenie <5.1.2.e@telfort.nl> het volgende geschreven:
>
> Hoi Dames,
>
> Enig idee hoe wij deze sessie gaan behandelen? Komt er 1 of meer wethouders om eventuele vragen te beantwoorden.
>
> Komt Edwin van Harderveld namens IJmondwerkt!! naar de sessie?.
>
> Komt er ook ambtelijke ondersteuning om zaken toe te lichten?
>
> Moeten wij nog even overleggen voor woensdag?
>
> Ik hoor graag van jullie?
>
> Groeten Cees
>

<Regioavond_IJmond_19-04-2023.pdf>

Themaoverleg kaders herontwerp re-integratiedienstverlening

Inleiding: van Fase 0 naar Fase 1
De stap naar een herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond verloopt ruwweg in drie fasen:

- Fase 1: probleemanalyse en scenario's;
- Fase 2: keuzes en besluitvorming;
- Fase 3: operationalisering.

Er is bewust gekozen voor een proces met draagvlak en actieve betrokkenheid van alle relevante partijen. Vanuit die gedachte is een Fase 0 toegevoegd aan de opdracht. Deze had als doel een gemeenschappelijk vertrekpunt te creëren met de raadsleden van de drie gemeenten in de IJmond. Tussen 19 april en 8 juni zijn de raadsleden meegenomen in de urgentie en de beoogde aanpak.

Nu Fase 0 is afgerond, start Fase 1 Probleemanalyse en scenario's.

Aanpak Fase 1 Probleemanalyse en scenario's
Er zijn inmiddels de nodige rapporten verschenen over de grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet (met o.a. het Berenschot-rapport). Deze input biedt belangrijke handvatten en kaders en gelden voor een groot deel voor onze eigen uitvoering, maar herontwerp is en blijft maatwerk.

De eerste stap in Fase 1 is daarom te komen tot een regionale probleemanalyse.

In juli, augustus en september wordt hieraan gewerkt door middel van:

- (Literatuur)onderzoek
- Klantreizen en werkprocessen in beeld per gemeente en bij IJW!
- Ophalen van inspiratie in andere regio's en zicht op do's en dont's

Insteek themaoverleg 12 juli
Het bestuurlijke thema-overleg op 12 juli is bedoeld om voorafgaand aan het onderzoek bij de drie bestuurders een aantal zaken te toetsen en waar nodig kaders af te spreken. Het gaat hierbij om de volgende zaken:

- Welke punten willen de wethouders nog meegeven en/of benadrukken naar aanleiding van Fase 0 en actuele landelijke en regionale ontwikkelingen (t.a.v. P-wet, SW en RWC)
- Hebben de drie bestuurders inderdaad een gedeeld beeld bij de probleemstelling en bij de (deel)vraagstukken die met herontwerp moeten worden opgelost? Zo niet, waar verschillen de opvattingen dan en in welke mate is overeenstemming nodig voor het verdere verloop van de analyse?
- Hoe zien zij ieder de raakvlakken met andere dienstverlening in het sociaal domein die buiten de eigen portefeuille vallen (schulden en minima/Wmo/Jeugd)? In welke mate zijn hun collega's met deze portefeuilles al betrokken bij het herontwerp? Zo niet, welke keuzes/afspraken zijn hierin nodig?
- Zijn er onderwerpen in relatie tot dit thema die gevoelig liggen binnen de coalitie en of in de dynamiek met de gemeenteraad?

Tijdens het programma wordt gebruik gemaakt van een presentatie waarin bovenstaande vragen zijn verwerkt.

CONCEPT-AGENDA

Betreft: Themaoverleg kaders hetontwerp re-integratiedienstverlening
Datum: 12 juli 2023
Tijd: 10.00-12.00 uur
Locatie: Stadhuis Velsen, Dudokplein 1, IJmuiden, Waterlandzaal B1.24
Genodigden: Brigitte van den Berg, Ron Suanet, Jeroen Verwoort, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

10.00-10.15 uur **Terugblik Fase 0 en vooruitblik Fase 1**
- terugblik bijeenkomst raadsleden
- actuele ontwikkelingen P-wet en SW
- verbinding RWC
- planning zomer 2023
- eventuele aanvullingen wethouders

10.15-11.00 uur **Aftrap Fase 1: regionale probleemanalyse**
dialoog naar aanleiding van probleemstelling en (deel)vraagstukken (voorzet in presentatie door 5.1.2.e

11.00-11.15 uur **Raakvlakken met andere dienstverlening in sociaal domein**
- verbinding met andere wethouders binnen het college (Wmo/Schulden en Minima/onderwijs)
- uitwisseling opvattingen hierover
- eventuele afspraken

11.15-11.30 uur **Gevoelige thema's binnen college en raad**
- zijn er thema's die gevoelig liggen binnen College en/of Raad?

11.30 -11.45 uur **Samenvatting en afronding**

Themaoverleg kaders herontwerp re-integratiedienstverlening

Inleiding: van Fase 0 naar Fase 1
De stap naar een herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond verloopt ruwweg in drie fasen:

- Fase 1: probleemanalyse en scenario's;
- Fase 2: keuzes en besluitvorming;
- Fase 3: operationalisering.

Er is bewust gekozen voor een proces met draagvlak en actieve betrokkenheid van alle relevante partijen. Vanuit die gedachte is een Fase 0 toegevoegd aan de opdracht. Deze had als doel een gemeenschappelijk vertrekpunt te creëren met de raadsleden van de drie gemeenten in de IJmond. Tussen 19 april en 8 juni zijn de raadsleden meegenomen in de urgentie en de beoogde aanpak.

Nu Fase 0 is afgerond, start Fase 1 Probleemanalyse en scenario's.

Aanpak Fase 1 Probleemanalyse en scenario's
Er zijn inmiddels de nodige rapporten verschenen over de grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet (met o.a. het Berenschot-rapport). Deze input biedt belangrijke handvatten en kaders en gelden voor een groot deel voor onze eigen uitvoering, maar herontwerp is en blijft maatwerk.

De eerste stap in Fase 1 is daarom te komen tot een regionale probleemanalyse.

In juli, augustus en september wordt hieraan gewerkt door middel van:

- (Literatuur)onderzoek
- Klantreizen en werkprocessen in beeld per gemeente en bij IJW!
- Ophalen van inspiratie in andere regio's en zicht op do's en dont's

Insteek themaoverleg 12 juli
Het bestuurlijke thema-overleg op 12 juli is bedoeld om voorafgaand aan het onderzoek bij de drie bestuurders een aantal zaken te toetsen en waar nodig kaders af te spreken. Het gaat hierbij om de volgende zaken:

- Welke punten willen de wethouders nog meegeven en/of benadrukken naar aanleiding van Fase 0 en actuele landelijke en regionale ontwikkelingen (t.a.v. P-wet, SW en RWC)
- Hebben de drie bestuurders inderdaad een gedeeld beeld bij de probleemstelling en bij de (deel)vraagstukken die met herontwerp moeten worden opgelost? Zo niet, waar verschillen de opvattingen dan en in welke mate is overeenstemming nodig voor het verdere verloop van de analyse?
- Hoe zien zij ieder de raakvlakken met andere dienstverlening in het sociaal domein die buiten de eigen portefeuille vallen (schulden en minima/Wmo/Jeugd)? In welke mate zijn hun collega's met deze portefeuilles al betrokken bij het herontwerp? Zo niet, welke keuzes/afspraken zijn hierin nodig?
- Zijn er onderwerpen in relatie tot dit thema die gevoelig liggen binnen de coalitie en of in de dynamiek met de gemeenteraad?

Tijdens het programma wordt gebruik gemaakt van een presentatie waarin bovenstaande vragen zijn verwerkt.

CONCEPT-AGENDA

Betreft: Themaoverleg kaders hetontwerp re-integratiedienstverlening
Datum: 12 juli 2023
Tijd: 10.00-12.00 uur
Locatie: Stadhuis Velsen, Dudokplein 1, IJmuiden, Waterlandzaal B1.24
Genodigden: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

10.00-10.15 uur **Terugblik Fase 0 en vooruitblik Fase 1**
- terugblik bijeenkomst raadsleden
- actuele ontwikkelingen P-wet en SW
- verbinding RWC
- planning zomer 2023
- eventuele aanvullingen wethouders

10.15-11.00 uur **Aftrap Fase 1: regionale probleemanalyse**
dialoog naar aanleiding van probleemstelling en (deel)vraagstukken (voorzet in presentatie door 5.1.2.e

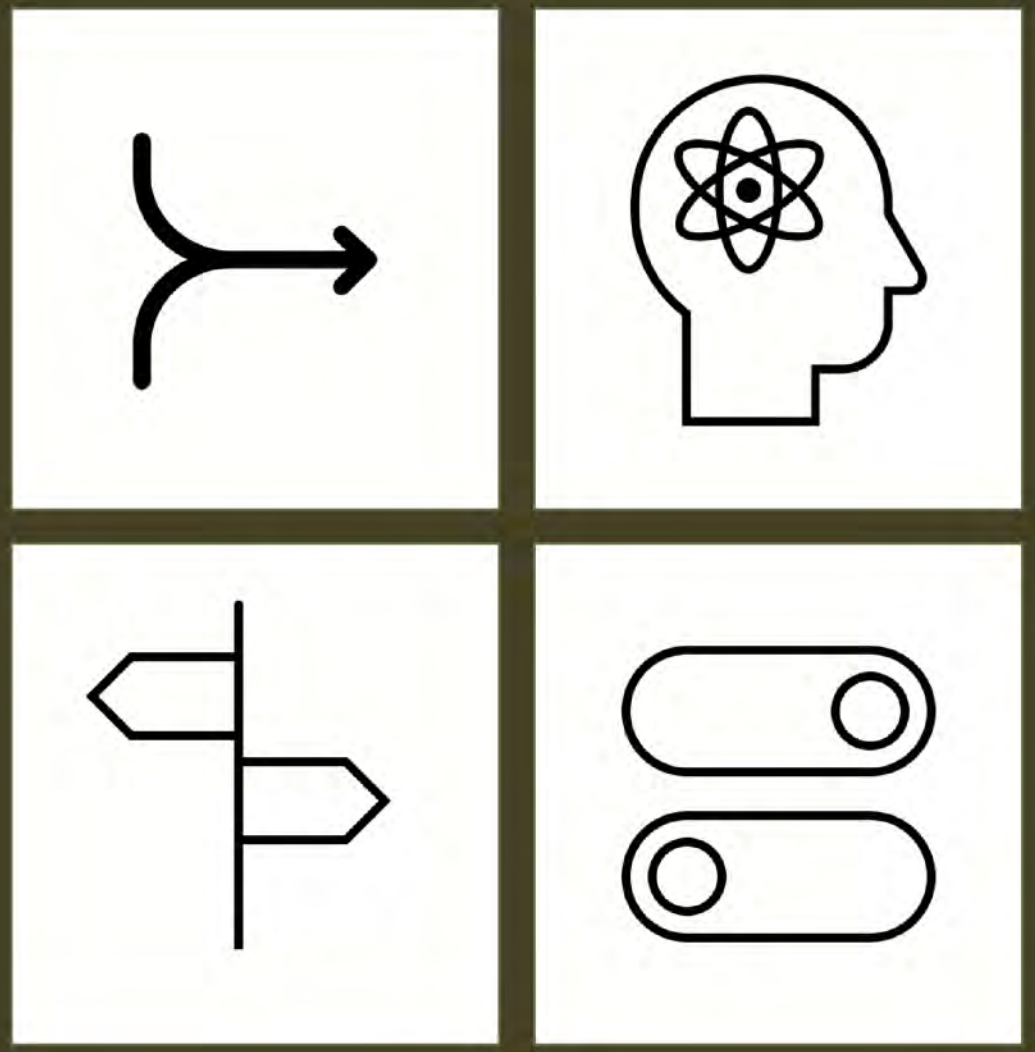
11.00-11.15 uur **Raakvlakken met andere dienstverlening in sociaal domein**
- verbinding met andere wethouders binnen het college (Wmo/Schulden en Minima/onderwijs)
- uitwisseling opvattingen hierover
- eventuele afspraken

11.15-11.30 uur **Gevoelige thema's binnen college en raad**
- zijn er thema's die gevoelig liggen binnen College en/of Raad?

11.30 -11.45 uur **Samenvatting en afronding**

Bestuurlijk thema-overleg Herontwerp re-integratie dienstverlening

Beverwijk, Heemskerk, Velsen, 12 juli 2023



Waar we staan

Fase 0
✓ Gezamenlijk beeld bij urgentie en aanpak

Fase 1
Gerichte probleemanalyse voor de IJmond
Uitwerken scenario's

Fase 2 Keuzes en besluitvorming

Fase 3 Operationalisering

Terugblik Fase 0 en vooruitblik Fase 1

Welke zaken willen de wethouders aanvullen/meegeven benadrukken naar aanleiding van:

- Fase 0: Sessies met raadsleden
- Actuele landelijke en regionale ontwikkelingen
- Fase 1: Mijlpalenplanning zomer 2023



Highlights sessies met raadsleden (aanvulling 12 juli)

✓ Draagvlak en akkoord opdrachtverstrekking bij alle gemeenten

✓ Commissies willen betrokken blijven = regelmatig geïnformeerd en actieve rol bij besluitvorming vanuit uitkomsten analyse

✓ Veel waardering voor IJW! en zorgen om continuïteit

? (Met een enkele uitzondering) 5.2.1 5.2.1 (5.2.1 5.2.1

? 5.2.1 5.2.1

? Belangrijk om voortdurend het onderscheid met en de relatie tot regionale dienstverlening, ontwikkelingen en keuzes te schetsen in de gesprekken. Blijven benadrukken dat focus van dit traject ligt op de IJmond en niet op ZK-IJ

? Nog onvoldoende op het netvlies dat de overheid een grotere rol op het thema arbeidsmarkt krijgt/neemt (bv. met RWC en aanpak krapte)

Highlights sessies met raadsleden (aanvulling 12 juli)

SPECIFIEK

- Tredes: willen nuance in knip tussen tredes 1 en 2 en trede 3 en hoger (allen)
- Ga uit van de mens en niet de regeling (mensgerichte benadering)
- Aandacht voor mogelijkheid tot vrijwilligerswerk (allen)
- Aandacht voor jongeren en kwetsbare groepen (Heemskerk en Velsen)
- Aandacht voor regie rond een klant in een traject (Velsen)
- Zorgen over ziekteverzuim 5.1.2.i 5.1.2.i
- Aandacht voor inwoners beneden kanaal en relatie met SpaarneWerkt (Velsen) Let op: focus blijft IJmond
- Verbinding met werkgevers, rol werkgevers en benutten O&O fondsen (Velsen en Beverwijk)
- Inzet andere aanbieders wel/niet/via IJW! (Velsen, Beverwijk)
- Inzicht in data: onze regio t.o.v. 'het land' (Velsen): gebruik maken van regionale

Actuele ontwikkelingen (1/2)

- Kamerbrief Versterken banenafspraak en bijbehorende ondersteuning (7 juni 2023)
  - (beperkte)verbreding doelgroep Banenafspraak
  - lange termijn: van doelgroepgerichte aanpak naar ondersteuningsbehoefte
  - versterking inzet andere groepen die ondersteuning nodig hebben
  - verkennen bredere inzet loonkostensubsidie
  - extra inzet op doelgroep Banenafspraak in beeld

- Visiebrief Participatiewet in Balans (9 juni 2023)
  - spoor 1: korte termijn maatregelen om uitvoering beter aan te laten sluiten op werkelijke mogelijkheden en omstandigheden mensen
  - spoor 2: lange termijn herziening P-wet op lange termijn (o.a. realistisch mensbeeld, intrinsieke motivatie en passend perspectief, verbinding naar regionale infrastructuur en IBO)
  - spoor 3: versterking van de professional in de uitvoering

Actuele ontwikkelingen (aanvulling 12 juli)

- Kabinetsreactie op het IBO vereenvoudiging (9 juni 2023)
  - eenvoudiger inkomensondersteuning = domeinoverstijgend (VIM)
  - renovatie bestaande regelingen (= o.a. P-wet spoor 2)
  - onderhoud en lopende vereenvoudingen (o.a. handhaving, P-wet spoor 1 en hervorming arbeidsmarkt naar RWC)

- Kamerbrief sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk (6 juli 2023)
  - Actueel rapport Berenschot met scenario's
  - financiële ruimte om transitie in te gaan, maar gemeenten primair aan zet
  - andere verdeling middelen beschut werk per 2025
  - Uitkomsten onderzoek financiering beschut werk en simpel switchen

Ook relevant beleid armoede en schulden

!! Val Kabinet Rutte IV (7 juli 2023) en uitkomst nieuwe verkiezingen maakt continuïteit van dit beleid onzeker

5.2.1

5.2.1

5.2.1

MIJLPALENPLANNING

ZOMER 2023

12 juli n.a.v mijlpalenplanning

- Let op bij relatie tot Spaarne Werkt en andere ontwikkelingen in de AMR: Focus verkenning is IJmond!
- Toevoegen bestuurlijke tussenstap vaststellen regionale probleemstelling alvorens naar scenario's te gaan
- Gemeenteraden weer actief meenemen in Q1 2024 (is haalbare planning voor raden, maar ook in proces passend moment)
- Raads-informatiebrief/memo in september met voortgang
- Ook meenemen als stakeholder sociale werkgever
- Op zoek naar echt succesvolle partijen: niet alleen goede communicatie

Aftrap Fase 1

BELANGRIJK: Doel is NIET besluitvorming of richting, maar kennen van elkaars standpunten. In najaar vervolg aan de hand van de ‘oogst’

- Hebben de drie bestuurders een gedeeld beeld bij de probleemstelling en bij de (deel)vraagstukken
- Waar verschillen de opvattingen?
- In welke mate is overeenstemming noodzakelijk?
- Waar kunnen we verschillen in focus benutten?



Algemene probleemstelling (akkoord 12 juli)

Op dit moment ontbreekt in de IJmond een integrale uitvoeringsstructuur om de huidige en toekomstige taken vanuit de Participatiewet goed vorm te kunnen geven. Dit heeft gevolgen voor:

- De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio
- De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening
- Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio
- De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW
- De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst

Deelvraagstukken: gewicht per thema (correctie 12 juli)

- **Optimale dienstverlening voor alle doelgroepen**

  1 2 3 4 5

- **Financiële knelpunten**

  1 2 3 4 5

- **Verdeling en inzet van beschikbare kennis en capaciteit**

  1 2 3 4 5

- **Continuïteit IJW! incl SW**

  1 2 3 4 5

- **!!!Wendbaarheid en Toekomst bestendigheid**

- **Sturing en mandaat (o.a. Goverance) = ondergeschikte deelvraag en volgt uit bovenstaande**
  1 2 3 4 5

Deelvraagstukken en gewicht (12 juli)

- Zwaarste wegen: de effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio en wendbaarheid en toekomstbestendigheid
- Financiële haalbaarheid van de dienstverlening is ook belangrijke voorwaarde. Aanname: beste dienstverlening is ook goedkoopste. Klopt dit? Kijken of relatie te maken is met brede schadelastbeperking.
- Structuur en governance moeten volgen uit en zijn ondergeschikt aan de behoefte aan wendbaarheid en toekomstbestendigheid.
- Wendbaarheid kan wel gevolgen hebben voor mandaat in de uitvoerinng. Is cultuuromslag en heeft consequenties voor Lukt het om hier uiterlijk woensdag te reageren? Als je meer tijd nodig hebt, laat het dan even weten. Huidige werkwijze tav rechtmatigheid in de eigen organisatie

Deelvraagstukken: dialoog

- Financiële business case
  - sluitende business case voor de regio
  - sluitende business case per gemeente
- Reikwijdte van de dienstverlening voor alle doelgroepen
  - alle inwoners kunnen rekenen op zelfde inzet en inspanning
  - keuzes en prioritering doelgroepen bij beperkte mogelijkheden
- De juiste kennis en capaciteit op de juiste plek
  - kennis en capaciteit verdelen op regionaal niveau
  - kennis en capaciteit moet beschikbaar blijven per gemeente
- Rol en continuïteit IJW!
  - minimaal uitgaan van behoud partieel ontwikkelbedrijf (IJW!)
  - minimaal uitgaan van SW-bedrijf (IJW!) binnen de uitvoeringsstructuur
  - elke uitkomst is bespreekbaar
- Mate van sturing en invloed op uitvoering
  - behoefte aan behoud mandaat en invloed per gemeente
  - delegatie van sturing en mandaat is bespreekbaar

Deelvraagstukken: dialoog (12 juli)

- Doel van sessie was niet te komen tot oplossingen, maar zicht op dilemma's en keuzes die voort kunnen komen uit de analyse.
- Herkenbare dilemma's, maar voor alle dilemma's geldt dat keuzes echt pas worden gemaakt na uitkomsten analyse. In deze fase nog nergens dichte deuren bij de wethouders
- Bij kennis en expertise in de regio voor ogen houden: wél belangrijke randvoorwaarde dat dit beschikbaar is voor alle inwoners van de regio IJmond
- De verkenning moet zo snel mogelijk duidelijk krijgen hoe het IJmond traject en het RWC traject in elkaar grijpen en waar sprake is van afhankelijkheden
- Met regio wordt in deze verkenning de IJmond bedoeld (NR: 5.2.1 5.2.1)

Raakvlakken binnen sociaal domein 12 juli

Het herontwerp heeft raakvlakken met andere dienstverlening in het sociaal domein (o.a. schulden en minima/Inburgering/Wmo/Jeugd):

- In welke mate zijn collega-wethouders op de hoogte van deze opdracht?
- Wanneer en hoe willen jullie hen betrekken bij het herontwerp?
- Welke keuzes/afspraken maken we hierover?

Collega-wethouders zijn op de hoogte. Waar nodig nog even collegiaal informeren dat verkenning start. Vrijheid en ruimte om ambtelijk interviews te houden op andere onderdelen. In november op basis van uitkomsten ook 'brede' sessie met collega-wethouders sociaal domein



‘Gevoelige thema’s(12 juli)

Zijn er onderwerpen in relatie tot dit thema die gevoelig liggen:

- binnen de coalitie
- in de dynamiek met de gemeenteraad

Geen gevoelige thema’s in deze fase.



Technische vragen m.b.t. IJmond Werkt!

CDA Velsen, On's Beverwijk en Heemskerk Lokaal willen de ambtelijke organisaties de volgende vragen stellen. Wij signaleren, onderbouwd door cijfers, dat gegevens van IJW! en de overeenstemming daarvan met de gegevens van de gemeentes komen niet met elkaar overeen.

Vragen:

1. IJW! heeft in de afgelopen jaren aanzienlijk minder mensen toegewezen gekregen om een traject in te stromen.
   - Wat is hiervoor de verklaring?

Beantwoording vraag 1. Vanaf 2021 is er sprake van een daling in het aantal mensen die een beroep doet op een bijstandsuitkering. Er is sprake van een aantrekkende arbeidsmarkt. De vraag naar werk is momenteel groter dan het aanbod, waardoor mensen die hiertoe in staat zijn zelf sneller een baan vinden. Dit is van invloed op het aantal toewijzingen van kandidaten naar IJmond Werkt!. Ook is er een grotere groep, die veelal vanwege zorgproblematiek of instabiliteit op verschillende leefgebieden geen start kunnen maken bij IJmond Werkt!. Dit zijn klanten die zijn ingedeeld in de zogenaamde treden 1 en 2 van de Participatieladder. Deze groep zit nog niet in treden 3 t/m 6 en dat heeft invloed op de hoeveelheid klanten die instroomt bij IJmond Werkt! .

2. Hoeveel cliënten blijven bij de gemeentes en bereiken IJW! niet?

Beantwoording vraag 2. In het totaal zitten in trede 1 en 2 638 kandidaten in het bestand bij de gemeente Beverwijk die niet bij IJmond Werkt! worden aangeboden.

3. Als we deelnemen aan de GR IJW!, waar veel geld naar toe gaat, We nemen deel aan de GR IJW!. Daar gaat veel geld naar toe. Wat is de reden dat daarnaast ook nog externe partijen worden ingehuurd zoals Agros om mensen uit de bijstand te krijgen en op weg naar werk te helpen?

Beantwoording vraag 3.Ijmond Werkt! heeft de opdracht mensen te helpen bij het vinden van werk vanaf trede 3 t/m 6 van de Participatieladder. Een deel van de mensen heeft een grotere afstand tot de arbeidsmarkt door problemen op verschillende leefgebieden of zorgproblematiek. Deze groep (trede 1 en 2) heeft meer zorg en aandacht nodig. De begeleiding van deze groep is primair een taak van de gemeente. Hiervoor doet de gemeente een beroep op specialistische partijen om de stap naar werk voor kandidaten minder groot te maken (en te laten stijgen op de participatieladder). Wanneer de kandidaat er aan toe is kan er een doorverwijzing plaatsvinden naar IJmond Werkt!. In 2018 is de gemeente Beverwijk gestart met een pilot ''Intensivering uitstroom specifieke doelgroepen''. Deze pilot is een uitwerking van de motie experimenten participatiewet van de raad van de gemeente Beverwijk. Het college heeft hier verder vorm en uitvoering aan gegeven in samenwerking met Agros. Deze pilot had een duur van 2 jaar.

4. Hebben de gemeentes eigen re-integratiemedewerkers?
   - Zo ja hoeveel fte? Zo nee, waarom niet?

Beantwoording vraag 4. Bij de gemeente Beverwijk kennen we geen eigen re-integratiemedewerkers. Er zijn er adviseurs op het gebied van werk- en inkomen om inwoners te helpen met een breed scala van mogelijkheden op het gebied van inkomensvraagstukken en activering. Daarbij wordt gekeken naar de mogelijkheden van de kandidaat en een passend aanbod voor re-integratie. Dit kan zijn een traject bij IJW! (indien een klant is ingedeeld in trede 3 t/m 6) of een traject bij een dienstverlener gespecialiseerd in

sociale activering. Re-integratiemedewerkers zijn in dienst bij IJW! of bij gespecialiseerde dienstverleners.

5. CBS gegevens laten zien dat 75% van de bijstandsgerechtigden in trede 1-2 vallen; dit ten opzichte van de halfjaarcijfers van IJW! die andere cijfers laat zien.
   - Klopt dit?

Beantwoording vraag 5. Het klopt dat de cijfers van IJW! niet overeenkomen omdat de cijfers in de IJmond/Beverwijk afwijken van de CBS cijfers. De instroom binnen gemeenten in trede 1 en 2 neemt toe. In Beverwijk ligt dit percentage momenteel op 63%.

Toelichting:

a. Volgens de halfjaarrapportage van IJmond Werkt! zijn er 927 lopende trajecten bij IJmond Werkt. Dus gemiddeld 309 per gemeente. Volgens de cijfers van het CBS is er een toename van 75% met een bijstandsuitkering. De conclusie zou dan kunnen zijn dat 75% van de mensen die overblijven in trede 1 of 2 zouden moeten vallen, omdat de afspraak is dat trede 3 t/m 6 naar IJmond Werkt! gaat.
   Cijfers volgens CBS:
   In Heemskerk 26,3 op de 1000 inwoners met een bijstandsuitkering
   In Beverwijk 28,3 per 1000 en
   In Velsen 26.1 per 1000..

   Als men dan uitgaat van:
   Heemskerk : 39000 inwoners, Beverwijk 42000 en Velsen 68500 Dan kom je op respectievelijk:
   Heemskerk: 1025 uitkeringsgerechtigden
   Beverwijk: 1188 uitkeringsgerechtigden
   Velsen:1787 uitkeringsgerechtigden

   Als van bovenstaande de trajecten afgetrokken worden diegenen die naar IJW! gaan is nog geen kwart van alle bijstandsgerechtigden in beeld bij IJW.

   - ***Klopt dit?***

Beantwoording vraag 5.
Nee, zie het vorige antwoord.

6. Door de rapportages van IJW! hebben we inzicht in de kosten. We zijn vooral benieuwd hoeveel de gemeenten nu kwijt zijn aan kosten voor re-integratie voor trede 1 en 2
   - Kunt u aangeven wat de beide keuzes kosten (per gemeente)?

Beantwoording vraag 6. De treden 1&2 zijn niet gesplitst. Gemiddelde jaarkosten zijn rond de € 250.000.- voor de gemeente Beverwijk. Deze kosten worden gedekt uit het Participatiebudget.

7. Het rapport uit april 2020 “Evaluatie activeringstrajecten IJmond gemeenten” *Een evaluatie van de pilots die door de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen zijn uitgevoerd om bijstandsgerechtigden uit trede 1 en 2 te helpen re-integreren in de maatschappij.* Het rapport heeft Heemskerk, Beverwijk en Velsen nooit bereikt? Klopt dit?

Beantwoording vraag 7a. In de raadsbrief van 8 juni 2020 is informatie met de raad gedeeld over de evaluatie activeringstrajecten IJmond Werkt! Op 16 juni 2020 heeft er een IJmond commissie in Velsen plaatsgevonden waarbij de raden over het rapport zijn geïnformeerd. https://velsen.raadsinformatie.nl/vergadering/972347

b. Dit rapport laat zien dat voor trede 1 en 2 de gestarte pilots “sociale activering” werkt. Waarom is daar niet mee doorgegaan?

Beantwoording vraag 7b. Op 15 maart 2020 brak de coronapandemie uit. Gemeenten hebben op verzoek van de rijksoverheid hun prioriteit op de realisatie van alle coronasteunmaatregelen gelegd. Daarnaast was het door de coronamaatregelen niet mogelijk om een groot deel van de 1 op 1 begeleiding door te laten gaan.

8. Hoeveel mensen zijn aan werk geholpen, zowel bij IJW! als bij externe partijen die na 1 jaar nog steeds een contract hebben? Graag uitgesplitst per gemeente per externe partijen en IJW!

Beantwoording vraag 8
Dit is niet aan te geven omdat gemeenten geen rechten hebben om inwoners te blijven volgen die geen P-wetuitkering meer ontvangen.

9. Destijds is 10% van het budget naar de gemeentes teruggegaan om mensen op trede 1 en 2 te re-integreren. En als dat budget gaandeweg groter is geworden dan 10%.
   - Hoe is dat geregeld? Het budgetrecht ligt toch bij de raad?

Beantwoording vraag 9: Ja, bij de gemeenteraad ligt het budgetrecht.[i] zie GR IJmond Werkt! 2022 artikel 25 lid 1. De uitvoering van WSW-taken en de re-integratietaken in het kader van de PW worden in voldoende mate bekostigd door iedere deelnemende gemeente conform de vastgestelde begroting.

10. Destijds werden mensen in trede 1 en 2 niet meer doorgestuurd naar IJW! maar bij de gemeente gebleven vanwege het leveren van maatwerk en om belemmeringen beter aan te kunnen pakken.
    Vragen:
    - Kan IJW! geen maatwerk leveren?

Beantwoording vraag 10a. Kandidaten in trede 1 en 2 worden niet doorgestuurd naar IJmond Werkt! Er is afgesproken dat gemeenten zelf deze kandidaten met problemen en belemmeringen helpen zodat de stap naar werk minder groot wordt. Zodra zij kunnen doorstromen worden ze aangemeld bij IJmond Werkt!

- Is IJW ook niet in staat om problemen en belemmeringen aan te pakken zodat de stap naar werk minder groot wordt?

Beantwoording vraag 10b. IJmond Werkt pakt problemen en belemmeringen op voor de kandidaten die in trede 3 t/m 6 vallen. Ook is er overleg onderling met gemeenten om samen te kijken of een kandidaat geschikt is om de overstap naar trede 3 en verder te kunnen maken.

- Zijn marktpartijen dan beter in staat dan IJW! om mensen aan werk te helpen?

Beantwoording vraag 10c. Een vergelijking maken is niet geheel juist omdat kandidaten met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt een andere ondersteuning nodig hebben dan kandidaten met een langere afstand tot de arbeidsmarkt.

De portefeuillehouders hechten er waarde aan om een nawoord toe te voegen:
De beantwoording van de vragen hebben wij gebaseerd op de huidige afspraken die van toepassing zijn tussen de gemeenten en IJmond Werkt!.
In het verleden zijn m.b.t. de begeleiding van inwoners richting werk diverse onderzoeken verricht en aanbevelingen gedaan. Mede door de coronapandemie, de veranderende arbeidsmarkt en de toename van complexere problematiek bij de doelgroep hebben deze verbeteringen nog onvoldoende resultaat opgeleverd. Wij beraden ons momenteel op stappen om de dienstverlening binnen het domein sociale zaken substantieel te verbeteren. Samen met IJmond Werkt pakken wij dit op en wij zullen hierover in het voorjaar van 2023 met uw raad in gesprek gaan. Tot dat moment blijven wij ons samen met alle betrokken partijen inzetten voor een optimale re-integratie dienstverlening voor onze inwoners.

---

[i] [i]Bijlage: Evaluatie Activeringstrajecten IJmond gemeenten

Beantwoording gestelde vragen fractie Vrij!:

Onderwerp 1:
Het begrotingstekort wordt ten laste gelegd van de bestemmingsreserve Uittreding Gemeente Uitgeest.

- Wordt dit totaalbedrag van €280.000 evenredig verdeeld?
    - Of is het voor iedere gemeente €280.000?

Beantwoording:
Nu het tekort uit de bestemmingsreserve wordt gedekt is er geen sprake van toepassing van een verdeelsleutel.

Onderwerp 2:
In tabel 1a van de Herziene (financiële) begroting 2022 wordt gesproken over 'reguliere risico's.
Één van deze risico's is het opzeggen van detacheringscontracten bij grote klanten.

Vraag:
- Wat is het huidige risico's niveau voor het verlies van dergelijke klanten?

Beantwoording:
Bij groepsdetacheringen bij grote klanten krijgen ook de personen met een lager niveau de kans om extern te werken. Op het moment dat een organisatie door omstandigheden stopt of besluit hun bedrijfsvoering aan te passen (bijv. meer doen met minder mensen), stromen deze personen terug in de interne organisatie. Ze komen meestal niet in aanmerking voor een nieuwe detachering i.v.m. het hogere niveau dat dan van hen gevraagd wordt. Daarnaast kost het bij het stoppen van detacheringen bij grote klanten veel tijd om personen door te zetten naar een nieuwe detacheringsplek. Er is vaak sprake van een stuk rouwverwerking, mensen moeten echt bijkomen van datgene wat hen is overkomen. De detacheringen bij de grote klanten waar IJmond Werkt! momenteel mee samen werkt, zijn stabiel. Het contract met Cycloon wordt bijv. per 1 januari verlengd.

Vraag:
- Hoe nauw is het contact met de klanten?

Beantwoording:
Op diverse niveaus is contact met klanten. De jobcoaches komen wekelijks c.q. tweewekelijks langs om in gesprek te gaan met zowel de gedetacheerde medewerkers als ook de bedrijfsleiders/werkleiders. Situaties die zich hebben voorgedaan op de werkvloer worden besproken evenals mogelijke ontwikkelingen binnen de organisatie. Daarnaast is er op management- en directieniveau contact. In deze gesprekken gaat het vaak over de samenwerking en eventuele belangrijke wijzigingen ten aanzien van personeelsbeleid of een gewijzigde zienswijze op de bedrijfsvoering bijv. ingegeven door tegenvallende resultaten.

Vraag:
- Wat wordt er gedaan om dit risico te voorkomen, of terug te dringen naar zo laag

mogelijk?

Beantwoording:
Het gesprek met de werkgever/klant is van groot belang om het risico op het opzeggen van contracten te voorkomen. Als de klant vertrouwen heeft in de samenwerking, dan zullen zij de ontstane situatie bespreekbaar maken, zodat samen gekeken kan worden naar mogelijke oplossingen om de detachering voort te kunnen blijven zetten. Bij een wijziging van de bedrijfsvoering kan worden meegedacht over de mogelijke aanpassingen die dit vraagt van de huidige personeelsbezetting. De jobcoaches kunnen hier dan op inspelen. Daarnaast kan een oplossing zijn om tijdelijk de tarieven aan te passen. Het is echter niet altijd mogelijk om invloed uit te oefenen op het voorkomen van het opzeggen van detacheringen bij grote klanten. Het verlies van een aanbesteding of tegenvallende resultaten kunnen resulteren in het stop zetten van de detachering.

De deelnemende gemeenten hebben aan IJmond Werkt! gevraagd om in toekomstige begrotingen naast de risicoparagraaf een paragraaf op te nemen met beheersmaatregelen/interventiemethoden.

From: "5.1.2.e "
Sent: Mon, 21 Nov 2022 14:57:55 +0100
To: "Inge Rood" <5.1.2.e @ziggo.nl>
Cc: "5.1.2.e @gmail.com" <5.1.2.e @gmail.com>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: Re:

Beste Inge,

Morgenmiddag om 13.00 uur zouden 5.1.2.e (5.1.2.e IJmond Werkt!) en ik het mondelinge gesprek met jullie kunnen doen.
Ik zal een ruimte op de 2e verdieping van het stadhuis reserveren.
Alvast bedankt en tot morgenmiddag!

Groet,
5.1.2.e

Verzonden vanuit Outlook voor iOS
Van: Inge Rood
Verzonden: woensdag, november 16, 2022 2:59 PM
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e @gmail.com ; 5.1.2.e
Onderwerp: Re:
Hoi 5.1.2.e

Wij hebben onze agenda's even naast elkaar gelegd en zouden dinsdagochtend tussen 09.00- 11.00 uur kunnen of tussen 13.00 en 14.30... Anders zouden we het nog een week vooruit moeten schuiven en dat is niet handig omdat Velsen en Heemskerk dezelfde vragen neerleggen. En we over een week weer bij elkaar eillen komen.

Groetjes Inge

Op 16 nov. 2022 14:50 schreef "5.1.2.e " :
> Beste 5.1.2.e en Inge,
>
> Jullie hebben een aantal vragen gesteld over IJmond Werkt!.
> Kunnen jullie een aantal data en tijden aangeven wanneer het voor jullie het beste uitkomt om naar het stadhuis te komen?
> 5.1.2.e (5.1.2.e IJmond Werkt!) en ik zullen bij het gesprek aanwezig zijn.
> Bedankt alvast.
>
> Groet,
> 5.1.2.e (5.1.2.e)
>
> P.S. Onze werktijden en werkdagen zijn 5.1.2.e met uitzondering van de 5.1.2.e en 5.1.2.e
>
> Verzonden vanuit Outlook voor iOS

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Thu, 07 Sep 2023 10:59:26 +0200
To: "5.1.2.e@Velsen.nl" <5.1.2.e@Velsen.nl>; "Ron Suanet" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "Berg, Brigitte van den" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: Presentatie Regionale Participatieraad herontwerp regionale re-integratiedienstverlening

Beste Jeroen, Brigitte en Ron,

Ter informatie:
donderdag 14 september ben ik om 19.30 uur uitgenodigd om een korte presentatie te geven bij de IJmondiale Participatieraad. Dit moment is bedoeld om ze te informeren over het proces dat we in gang hebben gezet, zodat ze op de hoogte zijn.

Het is een klein gezelschap en bestuurlijke aanwezigheid is niet nodig. Ambtelijk zijn 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e aangesloten vanuit respectievelijk Velsen, Beverwijk en Heemskerk. Gezien het kleine aantal leden van de P-raad is het niet raadzaam om de ambtelijke vertegenwoordiging te zwaar te maken, dus in het ambtelijk overleg van 12 oktober stemmen we af of ik het alleen doe of dat 5.1.2.e 5.1.2.e of 5.1.2.e aanhaakt.

Er wordt die avond aan de P-raad geen input gevraagd of een specifieke rol afgesproken. De strekking van de presentatie is vergelijkbaar met de presentatie die ik heb gebruikt voor de afzonderlijke commissies, maar dan zonder de vraag om input. De aangepaste presentatie bespreek ik ook in het ambtelijk overleg van 12 oktober.

Jullie worden begin volgende week elk nog geïnformeerd via 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e Zijn er nog punten die jullie mij willen meegeven, dan kunnen zij die 12 oktober met mij bespreken.

@Ron: nog ter bevestiging: jij en ik hebben een aantal weken telefonisch kortgesloten dat we deze IJmondiale P-raad benutten in plaats van de P-raad bijeenkomst in Heemskerk later deze maand.

Ik hoop jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd voor nu
Graag tot ziens

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
info@5.1.2.e
www.5.1.2.e.nl

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

Participatieraad IJmond

Herontwerp re-integratiedienstverlening in de IJmond

Beverwijk, Heemskerk, Velsen, 14 september 2023

Aanleiding, ambitie en aanpak



AANLEIDING

Sub-optimale re-integratiedienstverlening door complexere omgeving en snel veranderend werkveld



AMBITIE

Dienstverlening die aansluit bij actuele behoeften inwoner, beste inzet schaarse mensen en middelen en toekomstbestendige structuur



AANPAK

Gezamenlijke herontwerp met alle betrokken partijen.

Algemene probleemstelling

- (Re-integratie-)dienstverlening voor kwetsbare inwoners wordt steeds complexer
- Beschikbare mensen en middelen worden schaarser
- Arbeidsmarkt verandert snel en blijft veranderen
- Voortdurend bijsturen leidt tot suboptimale dienstverlening aan kwetsbare inwoners
- Toekomstbestendig herontwerp is nu nodig

EEN COMPLEX WERKVELD

LANDELIJK EN MONDIALE ONTWIKKELINGEN: ECONOMISCHE GROEI, KRAPTE OP ARBEIDSMARKT, DIVERSE CRISES CORONA, OORLOG OEKRAÏNE, WONEN

ARBEIDSMARKTREGIO: SUWI, VSV/RMC, INBURGERING, BANENAFSPRAAK, DICHTERBIJ DAN JE DENKT

GEMEENTEN: WMO, JEUGDWET, PARTICIPATIEWET

Bestuurlijke ambitie

Bestuurlijke ambitie is beste inrichting re-integratiedienstverlening, wat betekent:

- Adequater inspelen op actuele behoefte van inwoners van de IJmond
- Beste inzet van schaarse mensen en middelen
- Dienstverlening toegerust op de toekomst en wendbaar bij nieuwe ontwikkelingen

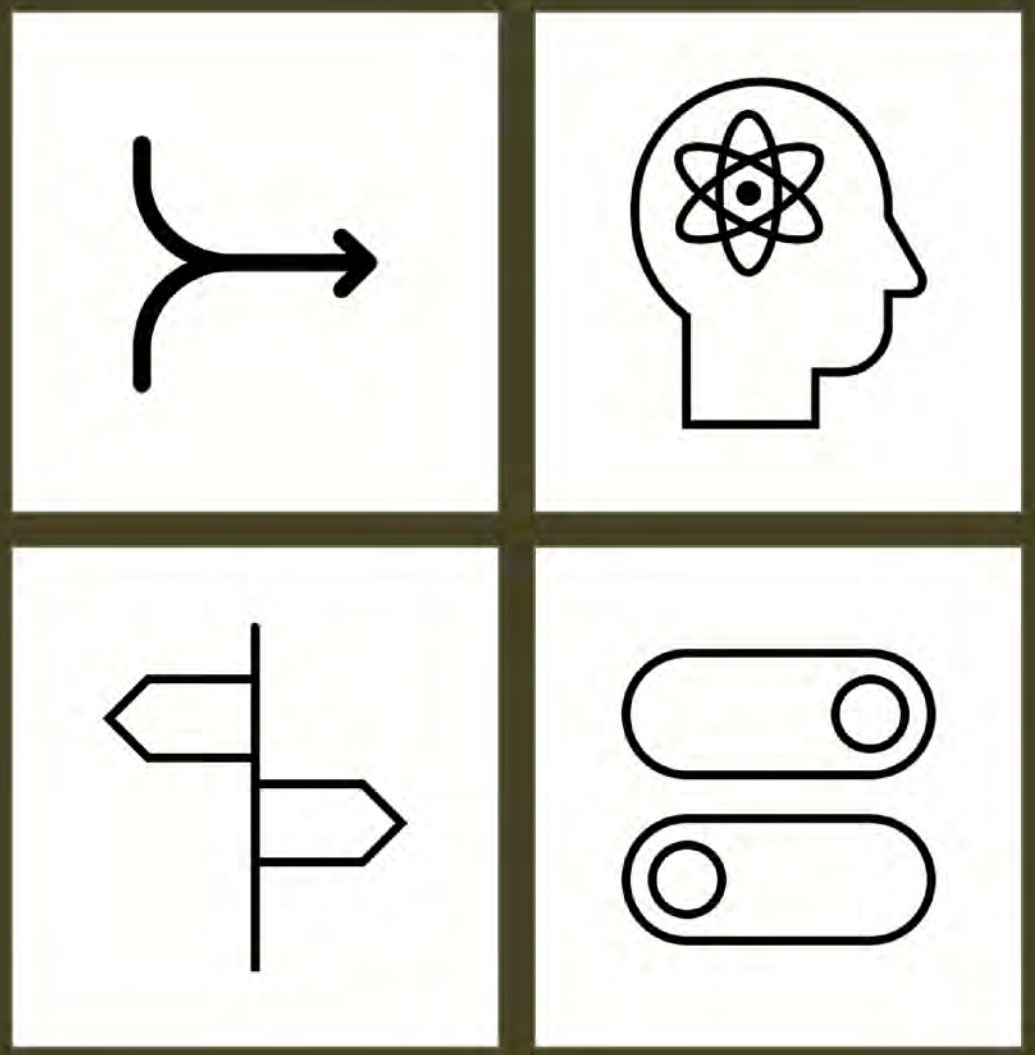
CONTEXT VAN DE VERKENNING



FOCUS VAN DE VERKENNING



Uitgangspunten verkenning



Waar we staan

Fase 0 ✓ Gezamenlijk beeld bij urgentie en aanpak

Fase 1 Gerichte probleemanalyse voor de IJmond en uitwerken scenario's

Fase 2 Keuzes en besluitvorming

Fase 3 Operationalisering

AANPAK

FASE 1 REGIONALE PROBLEEMANALYSE EN SCENARIO'S

Onderzoek en interviews
- Klantreizen en werkprocessen in beeld per gemeente en bij IJW!
- Zicht op keuzes in aantal andere regio's en effect aldaar in de praktijk

Werksessies :
- bestuurlijk
- beleid
- uitvoering

Vertaling uitkomsten naar scenario's met consequenties keuzes

FASE 2 KEUZES EN BESLUITVORMING

Keuze voor een van de scenario en bestuurlijk besluitvormingsproces

FASE 3 OPERATIONALISERING

Opdrachtverstrekking operationaliseringsfase



VRAGEN

Eerste uitkomsten probleemanalyse Herontwerp re-integratie dienstverlening

Stuurgroep, 3 oktober 2023

Stuurgroep 3 oktober

1. Schets tijdpad komende maanden
2. De rijdende trein in relatie tot proces herontwerp
3. Delen en toetsen eerste bevindingen (=niet conclusies)
4. Bespreekpunten

TIJDSPAD

Tijdspad oktober 2023 tot februari 2024

- Stuurgroep 3 oktober: delen eerste bevindingen t.b.v. probleemanalyse
- Oktober: Raadsinformatiebrief. Insteek is voortgang proces
- Stuurgroep 31 oktober: verdere uitwerking probleemanalyse en voorbereiding bestuurlijke sessie 6 december
- 6 december: uitkomsten probleemanalyse met bestuurders W&I en ophalen input voor aanscherping
- 17 januari: vaststellen probleemanalyse re-integratie IJmond en eerste concept-scenario's met bestuurders W&I
- 7 februari: bestuurlijke afstemming probleemanalyse W&I en WMO
- Q1: nieuwe reeks langs gemeenteraden op inhoudelijke uitkomsten

Terugblik juli-september: focus op regionale analyse

- **Presentaties**
  - 3 teams (gemeenten Heemskerk, Beverwijk en Velsen)
  - IJmondiale Participatieraad
- **Interviews**
  - 12 interviews met uitvoerenden gemeenten en IJmond Werkt
  - 7 interviews met management gemeenten en IJmond Werkt
  - 3 interviews met Haarlem en RMT (t.b.v. zicht op situatie ZK)
- **Vervolg oktober/november**
  - interviews buiten de arbeidsmarktregio als input voor scenario's
  - interviews tbv aantal lopende pilots
  - meer zicht op jeugd, onderwijs en economie
  - financiële analyse


DE RIJDENDE TREIN

De rijdende trein

- We zitten op een rijdende trein
- Vooralsnog gelden huidige afsprakenkaders
- Tegelijkertijd gebeurt er het nodige in de uitvoering door:
  - brede intake
  - regelmatiger afstemming (MT, beleid)
  - dashboard
- Hoog ambitieniveau: verandertraject gaat al lopen, maar eindpunt nog niet bekend



Risico rijdende trein

- Vanuit hoge ambitie: diverse projecten die op elkaar lijken maar ook weer nodige van elkaar verschillen. Waar zitten wissels?
- Op MT-niveau afstemming tussen pilots en projecten, maar niet ingestoken vanuit gezamenlijke keuzes, rolverdeling en visie (= risico voor herontwerp)
- Pilot is ‘veilige’ benaming om vast te houden aan eigen route en beoogde eindpunt




EERSTE OOGST

ZKIJ-brede toetsing

- Onderzoek Spaarne Werkt: smallere insteek dan IJmond en herontwerp is geen optie
- RWC: landelijk nog veel onzeker en vertraagd, rol bonden is vraagstuk i.v.m. inkoop en gelijk speelveld
- P-wet blijft belangrijke voorliggende voorziening voor RWC
- Haarlem: verkenning dienstverlening aan NUG-ers door Spaarne Werkt

Draagvlak en relatie

- In de regio op alle niveaus en bij alle partijen gedeeld draagvlak voor noodzaak en urgentie voor herontwerp. Wordt gezien als kans.
  Belangrijk om ‘tournee’ langs MT en uitvoering regelmatig te herhalen om draagvlak vast te houden
- Op alle plekken grote wens en gedrevenheid om de inwoner zo goed mogelijk verder te helpen. Hoog ambitieniveau bij MT
- Beleid en management trekken (onderling) steeds meer samen op. Leidt tot betere afstemming en leren van elkaar, maar is nog niet voldoende vanzelfsprekend en vooralsnog vrijblijvend (zie rijdende trein)
- 5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
  5.2.1

Dienstverlening (1/2)

Klant van jou, klant van mij
Brede intake levert gezamenlijke inzichten en eerste afspraken. Maar vervolgens geen vervolgtraject met duidelijke afspraken, rolverdeling en inzet instrumenten.

Gevolg
Black box, in-efficiëncy door veel afstemming, soms escalatie in de relatie

Oorzaak 1
Formeel: organisatorische en budgettaire knip tussen gemeente, IJW en activeringsaanbod

Oorzaak 2
Informeel: persoonlijke interpretatie van medewerkers op rolverdeling en toegang tot netwerk activering: wel of niet samen afstemmen

Oorzaak 3
Instrumenteel: geen breed zicht op beschikbare interventies/gereedschapskist en niet parallel inzetbaar

Dienstverlening (2/2)

Klant van jou, klant van mij
Kanteling van rechtmatigheid naar doelmatigheid bij gemeenten. Soms ‘strijdige belangen’ vanuit rechtmatigheid en doelmatigheid (kortste route naar werk)

Gevolg
Toenemende rolverwarring gemeenten en IJW met gevolgen voor inwoner en relatie

Oorzaak 1
Kanteling van rechtmatigheid naar doelmatigheid in elke gemeente, maar uiteenlopende visie, interpretaties en definities per organisatie (v.b. wat is werkfit en wat is duurzaam werk)

Oorzaak 2
Governance: in huidige opdracht is IJW verantwoordelijk voor het ‘hoe’, maar klantmanager gemeente heeft hier ook eigen opvattingen over. Wie heeft de lead?

Oorzaak 3
Netwerk bij werkgevers. Inzetten van werkervaringsplekken binnen IJW beperkt. Rol WSP en werkgever betrekken?

Interne organisatie: Gemeenten

- Grote verschillen in inrichting teams gemeenten: expertise en capaciteit in teams nog niet overal in zelfde mate ingesteld op kanteling naar doelmatigheid: verschillende interne processen per gemeente
- Werkdruk bepaalt de ruimte om samen te werken en interactie rondom de klant en verschilt van plek tot plek: vb. inburgering Heemskerk, extra capaciteit in Velsen, interne inzet intakers IJW op LEAN
- Rechtmatigheid en doelmatigheid vragen andere inspanning van medewerkers: administratieve druk en termijnen. Mogelijk haakje voor inrichting werkprocessen

Interne organisatie: IJmond Werkt!

- Estafettemodel moet worden losgelaten, maar kost tijd en is cultuuromslag binnen IJW
- (Te) veel projecten en uitdagingen binnen IJW. Groot beroep op capaciteit. Balans tussen focus op klant en interne organisatie staat onder druk
- Hybride inrichting IJW: SW vraagt om andere bedrijfsvoering dan re-integratie. Wijziging organisatiestructuur loopt, maar wat is eindpunt? (rijdende trein)
- Dilemma tussen WSP en IJW: mensen laten uitstromen maar ook bedrijfsvoering re-integratie in stand houden: processen volgen i.pv. kortste route klant

Huidige opdrachtenkader

- Gemeenten hebben toegang tot inzet activeringstrajecten. Verschillen tussen gemeenten onderling. Bij inzet van activering moet klant terug naar gemeente (binaire benadering)
- In de opdracht aan IJW is eigenlijk onduidelijk: sturen op resultaat of op inhoudelijke KPI's? Dashboard helpt bij deze discussie, dus loopt deels al
- Gemeente heeft regie op wat, maar IJW vrijheid in hoe. In werkelijkheid is deze scheiding in een traject niet altijd zo te maken.
- In de uitvoering nu ruimte om te 'experimenteren' met samen kijken naar mogelijkheden (o.a. rol 5.1.2.e)
  Vraag: hoe is beleid hierbij betrokken?

Diverse pilots en projecten met impact

Gaan deels óók over methodieken, gesprekstechnieken, vragenlijsten en brede uitvraag

- ZINZIS IJW
- WMO-traject Velsen (IK-advisering)
- Project trede 2: Heemskerk
- Project sociale activering Beverwijk

BESPREEKPUNTEN

Bespreekpunten

- Check op herkenning eerste oogst
- Meegeven vervolgvragen/input door stuurgroep
- Inhoud raadsinformatiebrief
- Met oog op hoge ambitieniveau en rijdende trein: zaken naar voren halen in het proces van herontwerp?
  Bijv. ‘Laden van visie rond de klant is belangrijk
- Met oog op spanning huidige opdrachtenkader en proces: regelmatiger afstemming beleid en MT: inrichten projectgroep?
- Punten van aandacht:
  -‘tournee’ langs teams regelmatig herhalen om draagvlak vast te houden
  - Belangrijk: continuïteit in sleutelfiguren bij opvolging van keuzes

Themaoverleg kaders herontwerp re-integratiedienstverlening

Inleiding: van Fase 0 naar Fase 1
De stap naar een herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond verloopt ruwweg in drie fasen:

- Fase 1: probleemanalyse en scenario's;
- Fase 2: keuzes en besluitvorming;
- Fase 3: operationalisering.

Na de bestuurlijke themabijeenkomst op 12 juli jl. startte Fase 1 Probleemanalyse en scenario's.

Insteek themaoverleg 12 juli
Het bestuurlijke thema-overleg op 6 december is bedoeld om de eerste concept-probleemanalyse te delen. De discussie, aanvullende wensen en input en richting worden verwerkt en teruggekoppeld in de volgende themabijeenkomst op 17 januari 2024. Op 7 februari staat een bijeenkomst gepland met andere wethouders in het brede sociale domein.

- Krijgen de drie bestuurders op basis van deze analyse een beeld bij de knelpunten in de huidige re-integratiedienstverlening?
- In welke mate is dat een gedeeld beeld?
- Waar liggen voor de bestuurders de kansen voor, maar ook de grenzen aan het herontwerp?
- Hoe kijken de bestuurders naar snel op te lossen punten in relatie tot het huidige afsprakenkader?
- Welke onderwerpen missen de wethouders nog in de concept-probleemanalyse?

Tijdens het programma wordt gebruik gemaakt van een presentatie waarin bovenstaande vragen zijn verwerkt.

CONCEPT-AGENDA

Betreft: Themaoverleg kaders hetontwerp re-integratiedienstverlening
Datum: 6 december 2023
Tijd: 9.00-11.00 uur
Locatie: gemeentehuis Velsen, Dudokplein 1, IJmuiden, B1.23-Velserbeekzaal,
Genodigden: Brigitte van den Berg, Ron Suanet, Jeroen Verwoort, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

09.00-09.25 **Toelichting op uitkomsten verkenning**

- Ruimte voor vragen
- Krijgen de drie bestuurders op basis van de concept-analyse voldoende beeld bij de knelpunten in de huidige re-integratiedienstverlening?

09.30-10.30 **Dialoog en discussie**

- Waar liggen kansen voor, maar ook de grenzen aan, het herontwerp?
- Waar liggen snel op te lossen punten in relatie tot het huidige afsprakenkader?
- In welke mate is dat een gedeeld beeld?
- Welke essentiële onderwerpen ontbreken nog in de concept-probleemanalyse?

10.30-10.50 **Welk proces lopen met de gemeenteraden**

- Waar willen de bestuurders tussenstappen in besluitvorming markeren?
- Welke vorm is daarvoor nodig?

10.50 -11.00 **Samenvatting en afronding**

Inleiding
Om de uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet het hoofd te bieden hebben de colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen in februari 2023 opdracht gegeven te verkennen wat nodig is voor een toekomstbestendig inrichting van de re-integratiedienstverlening in de IJmond. De aanpak verloopt in vier fasen:

- Fase 0: vaststellen gemeenschappelijk beeld bij urgentie en draagvlak
- Fase 1: regionale probleemanalyse en uitwerken scenario's
- Fase 2: keuzes en besluitvorming
- Fase 3: operationalisering

Dit document is onderdeel van Fase 1 en bevat de regionale probleemanalyse met eerste handvatten voor verder uit te werken scenario's.

Aanleiding en probleemstelling
De aanleiding voor de verkenning is vertaald naar een probleemstelling. Deze is op 12 juli 2023 bestuurlijk vastgesteld:

Op dit moment ontbreekt in de IJmond een integrale uitvoeringsstructuur om de huidige en toekomstige taken vanuit de Participatiewet goed vorm te kunnen geven. Dit heeft gevolgen voor:

- De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio
- Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio
- De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW
- De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening
- De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst

De bestuurders hebben als kader meegegeven:
- dat de de effectiviteit en klanttevredenheid van de dienstverlening aan inwoners van de regio en wendbaarheid en toekomstbestendigheid voor hen het zwaarst wegen
- dat de financiële haalbaarheid een belangrijke randvoorwaarde is voor het herontwerp. Daarbij is gevraagd ook te kijken vanuit het perspectief van brede schadelastbeperking
- dat structuur en governance gebaseerd moeten zijn op de beste dienstverlening en dat de structuur de wendbaarheid en toekomstbestendigheid niet mag belemmeren

Aanpak van de verkenning
Om een 'levend beeld' te krijgen van de uitdagingen bij de re-integratiedienstverlening voor de inwoners van onze regio zijn tussen juli en oktober 2023 gesprekken gevoerd met uitvoerende medewerkers en teamleiders/management van de drie gemeenten en van IJmond Werkt! Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met projectleiders van een diverse lopende pilots en met partijen binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

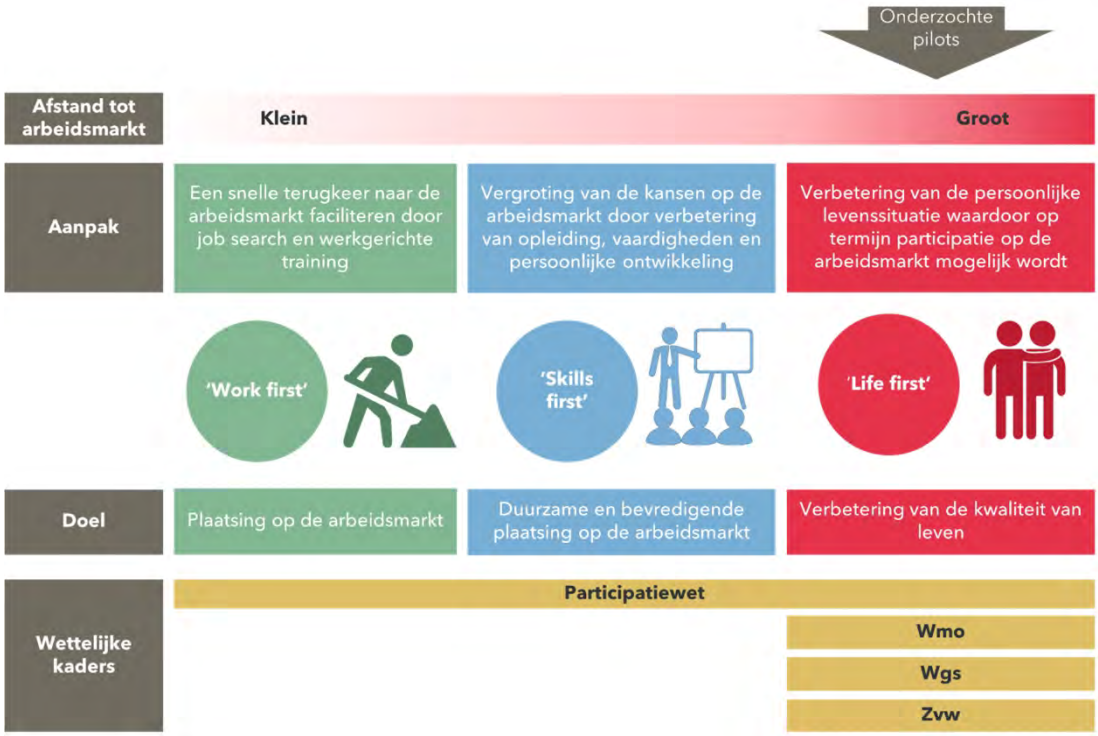
Inzichten tijdens verkenning
Deze verkenning start in een fase waarin binnen elke gemeente én tussen gemeenten en IJmond Werkt! hard wordt gewerkt aan verbetering van de re-integratiedienstverlening vanuit de opgaven uit de Uitgangspuntennotitie 2022-2025. Het ambitieniveau om de dienstverlening te optimaliseren is hoog bij alle partijen. Op uitvoerend niveau wordt ruimte gegeven om te 'experimenteren' en hierdoor is de uitvoering behoorlijk in beweging.

Er liggen kansen om een deel van de dienstverlening op korte termijn al te verbeteren. Tegelijkertijd zijn we op zoek naar een toekomstbestendige inrichting. Het samen lopen van dit proces en zorgvuldige besluitvorming kosten tijd. Het is een uitdaging om hiervoor de tijd te nemen zonder het hoge ambitieniveau te schaden. Maar ook moeten we voorkomen dat we ongemerkt uit elkaar bewegen voordat we de eindstip hebben geformuleerd. Deze uitdaging krijgt ook een plek in deze analyse.

Duiding uitkomsten verkenning
De probleemanalyse moet leiden tot twee of drie scenario's. Om de uitkomsten beter te kunnen duiden, zijn deze verbonden aan een aantal kapstokken die helpen bij het geven van richting.

De eerste kapstok gaat uit van de beste passende dienstverlening voor mensen die gebruik maken van de Participatiewet. Het model van Fenger is onder andere gebruikt in het rapport *Een brede blik op bijstand* van het SCP. Dit rapport doet aanbevelingen voor herontwerp van de Participatiewet (spoor 2 van de Participatiewet in Balans).

Figuur S1 Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden



Gebaseerd op Fenger (2019)

De tweede kapstok is de mate waarin herontwerp nodig is om te komen tot het gewenste resultaat:
- Haalbaar binnen huidige afsprakenkader
- Herontwerp nodig binnen domein Participatiewet
- Herontwerp nodig binnen brede sociaal domein

En de derde kapstok is de schaal waarop een aanpak het meest oplevert:
- Schaal organisatie
- Schaal IJmond
- Schaal arbeidsmarktregio ZK-IJ

Uitkomst probleemanalyse op hoofdlijnen
De uitkomsten van de verkenning zijn hieronder op hoofdlijnen geformuleerd. In de bijlage is een gedetailleerd overzicht opgenomen dat verbinding maakt met bovenstaande kapstokken.
De deelproblemen zijn:

1. De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio
2. Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio
3. De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW
4. De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening
5. De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst

Ad 1 De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio
De huidige organisatorische, inhoudelijke en budgettaire knip leidt tot een 'binaire' benadering van de re-integratiedienstverlening en levert niet altijd het beste traject op voor een inwoner.

Maatwerk is essentieel voor de meer kwetsbare doelgroepen. Dit vraagt om een kleinere caseload, zicht op beschikbare instrumenten en ruimte om samen met andere betrokken partijen een klant te volgen.

De financiële ruimte en draagvlak voor investeringen in capaciteit verschilt echter per gemeente. Dit vertaalt zich in verschillen in samenstelling en ontwikkelingsfase van uitvoerende teams. Dit heeft gevolgen voor de ruimte voor maatwerk, mogelijkheden tot specialisatie, kennisbevordering en investering in kwaliteit. Dit heeft gevolgen voor de dienstverlening aan de inwoner.

Ad 2 Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio
Een deel van de re-integratiedienstverlening is gezamenlijk georganiseerd binnen IJW, maar per gemeente is autonomie in de inrichting van de uitvoering van de Participatiewet.

Dankzij de afstemming tussen de drie gemeenten is er een vergelijkbare visie en aanpak. Tegelijk zijn er ook verschillen die leiden tot uiteenlopende keuzes in de werkprocessen, investeringen in vergelijkbare projecten en/of functies en verschillen in de beschikbare expertise (zie onder 1).
Een efficiëntere inzet van middelen en capaciteit biedt kansen.

De 'knip' tussen gemeenten en IJW leidt in de uitvoering tot relationele wrijving. Dit vraagt veel tijd en energie van medewerkers. Ook hier is dus sprake van ineffectieve inzet van de tijd van medewerkers en ook leidt het tot suboptimale benutting van de dienstverlening van IJW en WSP.

Ad 3. De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW
IJW staat voor diverse grote uitdagingen, waaronder:

- de overhead ten behoeve van het primaire proces
- de (cultuur)verandering die nodig is om nieuwe doelgroepen te bedienen
- de toekomstbestendigheid van de SW-bedrijven

Ad 4 De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening
Volgens de rekentool Participatiemiddelen Gemeentefond 2024 is het prijspeil van de uitvoeringsbudgetten tussen 2023 en 2028 constant. Bij de verdeling van budgetten wordt uitgegaa van een beperkte stijging van het aantal mensen in de IJmond dat onder de P-wet valt.

Uitvoeringsbudget per bijstandsgerechtigde	€ 5.1.2.b
Uitvoeringsbudget per verstrekte loonkostensubsidie	€ 5.1.2.b
Begeleidingsbudget per verstrekte loonkostensubsidie	€ 5.1.2.b
Re-integratie doelgroepenregister	€ 5.1.2.b
Re-integratiebedrag per bijstandsontvanger	€ 5.1.2.b
Minimabedrag lage inkomens	€ 5.1.2.b
Minimabedrag per bijstandsontvanger	€ 5.1.2.b

AANTALLEN	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
bijstandsontvangers	3059	3020	3063	3140	3205	3266
doelgroepenregister gemeentelijke doelgroep	949	1004	1076	1160	1240	1331
huishoudens met een laag inkomen met drempel	12489	12615	12719	12818	12912	13002
loonkostensubsidie	104	121	138	147	156	166

Naast deze gemeentelijk budgetten zijn er voor specifieke doelgroepen ook regionale middelen en aanpakken die moeten worden benut.

Voor financiële haalbaarheid is de druk op de budgetten relevant. Divosa geeft de volgende handvatten:

Preventie
- Lagere instroom: daling kortdurende uitkeringen door snelle bemiddeling richting arbeid
- Rechtmatigheidscontroles aan de poort
- Handhaving: inlichtingenplicht/fraudebestrijding

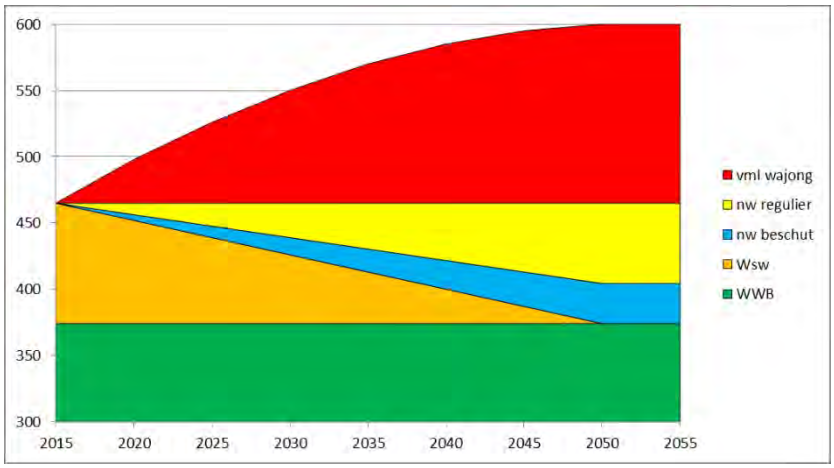
Lagere kosten
- Bevorderen van deeltijdarbeid
- Incasso van vorderingen
- Benutten loonkostensubsidie: wijziging van de financieringssystematiek voor LKS per 2022

Hogere uitstroom
- Hogere uitstroom door intensivering klantencontacten
- Hogere uitstroom door een actieve arbeidsmarktbenadering. Inzetten op werkleertrajecten
- Beperken herinstroom door duurzame plaatsingen.

<u>Verbinding met andere domeinen</u>
Ook relevant is een brede blik op het sociaal domein:
- de schadelastbeperking voor re-integratie van de work-first-groep valt bij Werk en Inkomen
- De schadelastbeperking van skills-first en life-first deels zit bij Werk en Inkomen en deels in het brede sociale domein

Grove schatting: maatschappelijke besparingen van werk voor mensen uit de voormalige Wsw-doelgroep bedragen € 5.1.2.b euro per jaar. Dit komt bij de directe besparingen op de bijstandsuitkering. Ook de behoefte aan Wmo-ondersteuning neemt af. Deze afname zit lager gebruik van arbeidsmatige dagbesteding en in een kleiner beroep op andere Wmo-voorzieningen. Meer dan de helft van deze baten slaat overigens niet neer bij gemeenten, maar bij zorgverzekeraars of het Rijk (bron: De brede baten van werk, CPB/CSP maart 2020).

Ad 5. De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst
Voor de ontwikkeling van de doelgroepen is de bultrug van Berenschot een belangrijk handvat.



In de bijlage wordt onderscheid gemaakt in te onderscheiden doelgroepen en hoe deze zich naar verwachting ontwikkelen. Hierbij is gebruik gemaakt van uitvraag/verwachtingen in het Rapport van Berenschot Onderzoek Infrastructuur Ontwikkelbedrijven.

Relevant is ook de mate waarin sprake is van stapeling van voorzieningen in het brede sociale domein (per 100 inwoners). Deze cijfers zijn ook opgenomen in de bijlage.

Ad 1 De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio

BEVINDINGEN	OPLOSSINGEN/KANSEN/OPTIES	HERONTWERP	NIVEAU
Binnen het huidige afsprakenkader is IJW verantwoordelijk voor re-integratie vanaf trede 3, en gemeenten voor activering vanuit trede 1 en 2. Ook de werkwijze en budgetten zijn op basis daarvan ingericht. In de praktijk betekent dit dat een klant bij IJW zit of bij de gemeente. Formeel hebben de gemeenten regie op het 'wat' en IJW vrijheid in het 'hoe'. In werkelijkheid is deze scheiding in een traject rondom een inwoner niet altijd zo te maken.	Gezamenlijk vervolgtraject bouwen met duidelijke afspraken en rolverdeling Realiseren van regionale instrumentenkist	Binnen huidige kader	IJmond
De financiële ruimte en draagvlak voor investeringen in capaciteit verschilt per gemeente. Dit leidt tot verschillen in investering, samenstelling en ontwikkelingsfase van de uitvoerende teams bij gemeenten. De samenstelling en capaciteit van teams is bepalend voor caseload, specialisatie, kennisbevordering, kwaliteit etc en daarmee voor de dienstverlening aan de inwoner.	Gezamenlijk investeren in een IJmondiaal functiehuis voor de re-integratiedienstverlening vanuit samengevoegde budgetten	Herontwerp binnen P-wet	IJmond
Voor mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt of die deels kunnen werken verloopt de directe route naar werk verloopt via IJW. Rechtstreekse aanmelding vanuit de intake naar het WSP is nog niet mogelijk. De initiële kleine afstand tot werk groeit door de duur van het trajecten	Aanpassing van de routes en werkafspraken richting WSP. voorstel reeds in de maak vanuit IJW	Binnen huidige kader	IJmond
Voor de snelle stap naar werk is zijn er te weinig en onvoldoende gevarieerde leer-en ontwikkelplekken die geschikt zijn voor de huidige doelgroepen in de P-wet. Reguliere werkgevers staan terughoudend tegenover vrijwilligerswerk en werkervaringsplekken. Het WSP beschikt onvoldoende over dit soort plekken	Opdracht aan het WSP om meer passende werk- en stageplaatsen te creëren Inzet van accountmanager IJW is onderdeel van de organisatiewijziging Samenwerking met partijen met breed netwerk bij werkgevers	n.v.t. Binnen huidige kader Binnen huidige kader	ZK-IJ IJmond IJmond
Gemeenten en IJW hebben tegengestelde belangen in de stap naar werk: vanuit de rechtmatigheid zit de prikkel om zo snel mogelijk naar werk te bewegen. De prikkel binnen IJW! is duurzame uitstroom, maar gedeelde interpretatie van duurzaam werk tussen gemeenten en IJW ontbreekt	Hernieuwde afspraken over definitie duurzaam werk	Binnen huidige kader	IJmond

Het combineren van (deeltijd)werk en een traject bij IJW is niet mogelijk, o.a. door estafettemodel	Meer ruimte om deeltijdwerk te combineren met versterking van vaardigheden bij IJW vraagt om modulaire instrumentenkist		
Gezien de zwaarte van de huidige klanten is een inwoner het meest geholpen met een traject waarin activerings- en re-integratie- instrumenten op maat en gecombineerd kunnen worden ingezet Zowel bij gemeenten als bij IJW ontbreekt een gereedschapskist met beschikbare interventies en instrumenten in de IJmond (van wmo tot activering en re-integratie). De huidige re-integratie aanpak van IJW is niet ingericht op de huidige doelgroepen. Het estafettemodel wordt losgelaten, maar dit kost tijd en is een cultuuromslag binnen IJW **Jongeren** VSO-PRO is aandachtspunt **Inburgering** Voortgang in het traject is belangrijk: in het begin vooral verschil groot door taal, maar leerbaarheid en motivatie nemen af in de tijd en dan zijn vraagstukken niet anders dan bij andere groepen in bijstand. Inburgeringstraject mag niet leiden onder werk, maar langere trajecten brengen ook risico's met zich mee: zwart inkomsten, leningen van familie	Vraagt om kunnen combineren van budgetten en expertise. Mogelijkheid in inrichten van EVA-gids, vraagt investering. Mogelijk ook harmonisatie, maar dit is in eerste fase niet nodig. Loopt reeds, knelpunt zijn financiële middelen (frictiekosten) Sluitende regionale aanpak vanuit RWC Goede basis leggen maar ook termijn van uitkering koppelen aan termijn re-integratie als stok achter de deur	Herontwerp binnen sociaal domein Binnen afsprakenkader Binnen afsprakenkader n.v.t.	IJmond of Lokaal IJmond IJmond ZK-IJ
Belemmeringen (trede 2) naar werk met name door taal, psychosociale problemen, schulden en dakloosheid. Dit geldt ook voor jongeren. inburgeraars lijken soms werkfit, maar kunnen kampen met trauma's. De brede blik is belangrijk: werk plaatsen in de context van het gezin, denk aan beschikbaarheid van kinderopvang, mantelzorg etc. Onvoldoende positionering van werk en re-integratie in het bredere sociaal domein, bijvoorbeeld in wijkteams. Uiteenlopende benaderingen vanuit welzijn (bezig zijn en vrijblijvende aanpak) en P-wet met verplichtingen	Maatschappelijke begeleiding en re-integratie traject moeten elkaar versterken. Signalerende functie vanuit sociaal domein op haalbaarheid van werk voor mensen in dagbesteding of vrijwilligerswerk Benutten uitkomsten pilot in Velsen Inrichten van EVA-gids, vraagt investering. Harmonisatie is in eerste fase niet nodig.	Herontwerp binnen sociaal domein	IJmond of Lokaal

Interne schotten tussen Werk en Inkomen en brede sociale domein: na overdracht nauwelijks uitwisseling met dit domein. Vanuit werk en inkomen is er geen zicht op het brede netwerk van het sociaal domein.			

Ad 2 Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio

BEVINDINGEN	OPLOSSINGEN/KANSEN/OPTIES	HERONTWERP	NIVEAU
Een deel van de re-integratiedienstverlening is gezamenlijk georganiseerd binnen IJW, maar per gemeente is autonomie in de inrichting van de uitvoering van de Participatiewet. Door deze autonomie zijn er uiteenlopende interpretaties bij uitvoering van de re-integratiedienstverlening. IJW moet zich hiertoe verhouden en hierdoor is er geen eenduidige invulling en verantwoording van het afsprakenkader met IJW	Op lange termijn: Gezamenlijk investeren in een IJmondiale inrichting van werkprocessen en uitgangspunten voor de re-integratiedienstverlening vanuit samengevoegde budgetten.	Herontwerp binnen P-wet	IJmond
Investeringen in tijd en geld in min of meer vergelijkbare pilots en projecten bij gemeenten en IJW (Trede 2, Sociale activering, Brede intake WMO, ABC-methode, project ZINZIS). Projecten doen een beroep op medewerkers in projectgroepen. Balans tussen focus op klant en interne organisatie staat onder druk. De pilots en projecten komen allen neer op meer maatwerk en ruimte voor aandacht voor de klant. Deze projecten lopen naast elkaar maar werken niet vanuit een gemeenschappelijke visie op het eindpunt.	Op lange termijn: idem Op korte termijn: in kaart brengen van diverse pilots, kosten en tijdsinvestering, verminderen overlap en dubbele investeringen	Herontwerp binnen P-wet (ondergrens) bij voorkeur: Herontwerp binnen sociaal domein	IJmond IJmond
Rechtmatigheid en doelmatigheid vragen andere inspanning van medewerkers: administratieve druk en termijnen. **RISICO**: energielek bij medewerkers: opboksen tegen oud zeer, de gevolgen van hoe werkprocessen zijn georganiseerd en verandervermoeidheid slaan toe. Hierdoor vallen medewerkers uit of ze vertrekken	Op lange termijn: Gezamenlijk investeren in een IJmondiale inrichting van werkprocessen en uitgangspunten voor de re-integratiedienstverlening vanuit samengevoegde budgetten.	Binnen afsprakenkader Herontwerp binnen P-wet	IJmond
Vanuit gemeenten (ruimte vanuit activering) ontstaat een parallel netwerk richting werk, wat leidt tot uitholling van de rol van het WSP Intern dilemma IJW: kiezen tussen mensen laten uitstromen via WSP en bedrijfsvoering re-integratie met teruglopende instroom	Aanpassing van de routes en werkafspraken richting WSP. Voorstel reeds in de maak vanuit IJW Opdracht aan het WSP om meer passende werk- en stageplaatsen te creëren		

De werkwijze van IJW wordt vaak ervaren als black box doordat duidelijk aanspreekpunt in traject ontbreekt. Hierdoor veel energie in nabellen, afstemmen, checken. Problemen worden opgelost met tussenschakels terwijl oorzaak ligt in ontbreken van gezamenlijke traject Door de kanteling van gemeentelijke teams van rechtmatigheid naar doelmatigheid Heeft de klantmanager gemeente heeft steeds vaker eigen opvattingen over invulling traject en kan via activering, ook richting werk. Sommige aanbieders van activering werken in-huis. Dat voelt zichtbaar en dichtbij en vertrouwd en krijgen soms voorrang. Gaandeweg ontstaat parallel aanbod/formatie vanuit gemeentelijke teams: activering, inzet arbeidsdeskundige, trajecten naar werk Huidige functiehuis IJW maakt onderscheid tussen trainers en werkcoaches: deze zijn verschillend belast maar schakelen kan niet: ook hier cultuurverandering nodig en mogelijk ander functiehuis Brede intake levert gezamenlijke inzichten maar geen gezamenlijk vervolgtraject met duidelijke afspraken, rolverdeling en inzet van instrumenten. Na brede intake en verwijzing naar IJW opnieuw beoordeling binnen IJW en wisseling van begeleiding	Nog in kaart brengen: kosten uitgaven activering		
Klantmanagers maken eigen sociale kaarten bij gebrek aan verbinding met sociaal domein IJW kan zelf geen verbinding maken met sociaal domein. Hierdoor moet klant terug naar gemeente en soms ontbreekt capaciteit om deze daar snel op te pakken.			

Ad 3. De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW

BEVINDINGEN	OPLOSSINGEN/KANSEN/OPTIES	HERONTWERP	NIVEAU
Grote uitdaging rondom het primaire proces: verschillende cao's, hack, kwaliteit, vragen om specifieke expertise in krappe arbeidsmarkt. Meerdere pilots en projecten om de re-integratiedienstverlening binnen IJW en de organisatie te versterken. Dit doet een fiks beroep op medewerkers (in projectgroepen en in het dagelijks werk). De balans tussen dienstverlening aan de klant en organisatorische of regionale inzet komt onder druk. **SW** De bedrijfsvoering van SW-bedrijven komt meer onder druk door uitfasering oude doelgroep en zwaardere problematiek nieuwe doelgroep, maar dekking moet nog steeds komen uit bedrijfsvoering zelf SW bedrijven IJW hebben last van stigma en sluiten onvoldoende aan op de banen van de toekomst. Soms weerstand bij klanten om bij IJW werkritme op te doen De SW bedrijven bieden vanuit hun infrastructuur kansen voor mensen uit de P-wet om arbeidsritme op te doen. Maar de begeleiding van verschillende doelgroepen bij elkaar kan nog niet goed worden georganiseerd.	Onvoldoende schaalgrootte om bedrijven draaiende te houden. Vraagt om principiële keuzes: -SW bundelen met bv SW Spaarne Werkt (dus loshalen van re-integratie_ -SW-infrastuctuur ingrijpend doorontwikkelen richting assessment, trainingen, de banen van morgen.		

Ad 4 De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening

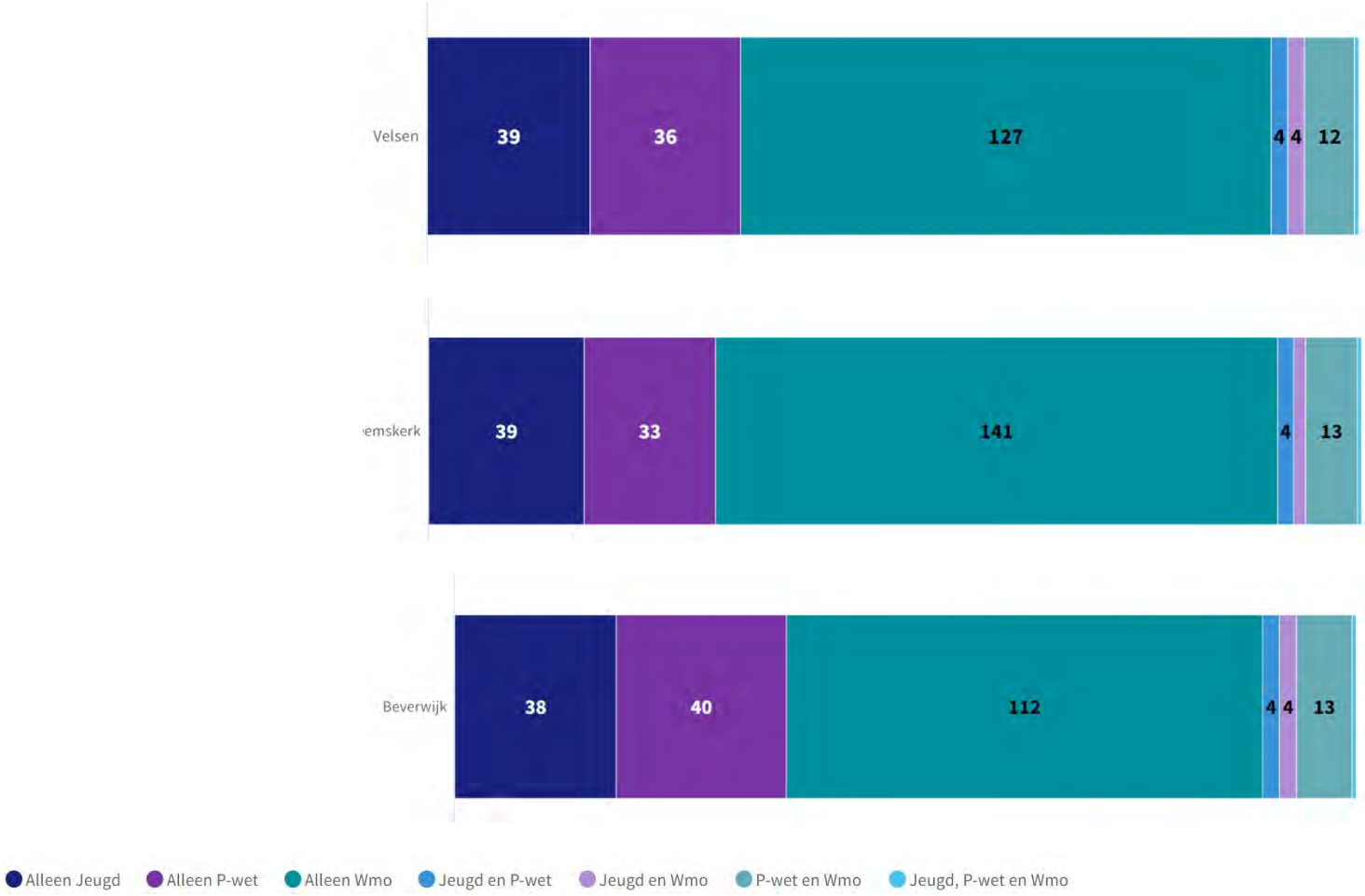
REGIONAAL	2023	2024	2025	2026	2027	2028
BUDGETTEN						
Uitvoering	5.1.2.b					
Begeleiding						
Re-integratie						
Minimabeleid						
Marge						
Totaal cluster participatie						
BUIG						
Velsen	5.1.2.b					
Beverwijk						
Heemskerk						
TOTAAL						

Relevante andere bronnen in 2024						
Decentralisatie-uitkering Jeugdwerkloosheid					5.1.2.b	
Decentralisatie-uitkering						
De-centralisatie-uitkering Laaggeletterdheid						
Intensivering beschut werk						mei-24

Ad 5. De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst

DOELGROEPEN	**VERWACHTE ONTWIKKELING**	**KANSEN/OPLOSSINGSRICHTINGEN/VRAAGSTUKKEN**
Klassieke SW	Krimp	Zie keuzes onder 3
Ex-leerlingen VSO-PRO	Gelijk of toename	Benutten regionale samenwerking Jeugdwerkloosheid SW inrichten op banen van de toekomst
NUG-ers zonder Banenafspraak	Gelijk	Samenwerking met RWC, nadruk op work first waar haalbaar
NUG-ers met Banenafspraak	Gelijk of toename	Optimaliseren inzet LKS en andere ondersteuning, Duurzaam werk essentieel. Kleine caseload
WW-ers	Gelijk of toename (wisselend?)	Inzetten RWC: werk naar werk Beperken instroom in bijstand door gezamenlijke aanpak laatste 3 maanden WW (gebeurt dit al?)
Statushouders	Toename (afhankelijk van landelijk beleid)	Optimaliseren combinatie work first en skills first Kleine caseload
Reguliere uitkering	Gelijk	Versterken maatwerk: kleine caseload, life first aanpak met sociaal domein
Verminderde loonwaarde, maar niet nieuw beschut	Toename	Optimaliseren combinatie work first en skills first, eventueel life first Kleine caseload
Nieuw beschut	Toename	Versterken maatwerk: kleine caseload, life first aanpak met sociaal domein

Stapeling van voorzieningen in het brede sociale domein (per 100 inwoners)



PROBLEEMANALYSE

Probleemstelling 12 juli

Op dit moment ontbreekt in de IJmond een integrale uitvoeringsstructuur om de huidige en toekomstige taken vanuit de Participatiewet goed vorm te kunnen geven. Dit heeft gevolgen voor:

- De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio
- De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening
- Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio
- De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW
- De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst

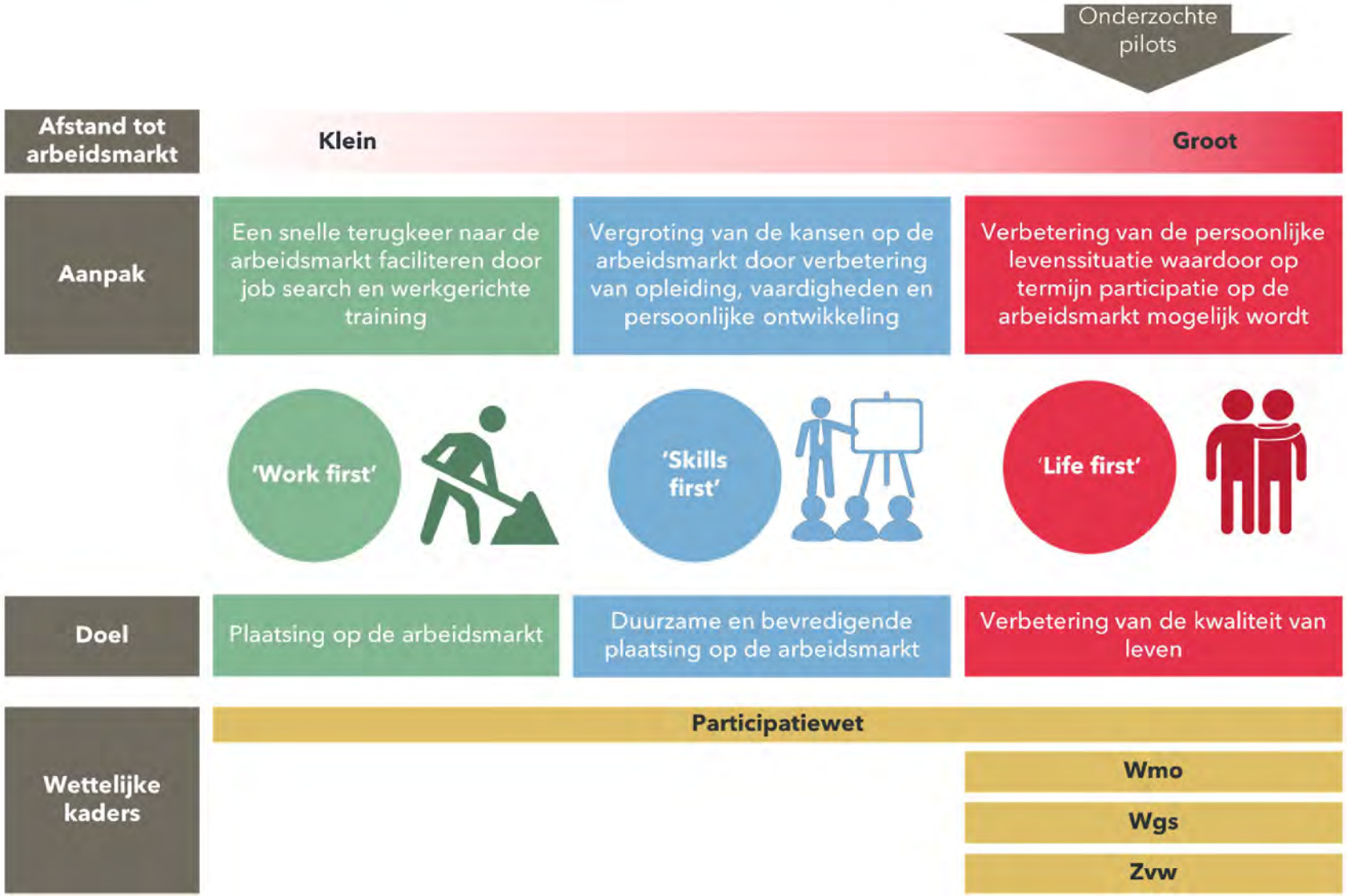
Drie handvatten

- Model van Fenger

- Mate van herontwerp:
  - herontwerp niet nodig: oplossen binnen huidige structuur
  - herontwerp binnen P-wet
  - herontwerp binnen brede sociale domein

- Niveau:
  - gemeente
  - IJmond
  - arbeidsmarktregio ZK-IJ

Figuur S1 *Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden*



Gebaseerd op Fenger (2019)

Financiële weerbaarheid vraagt om

Preventie

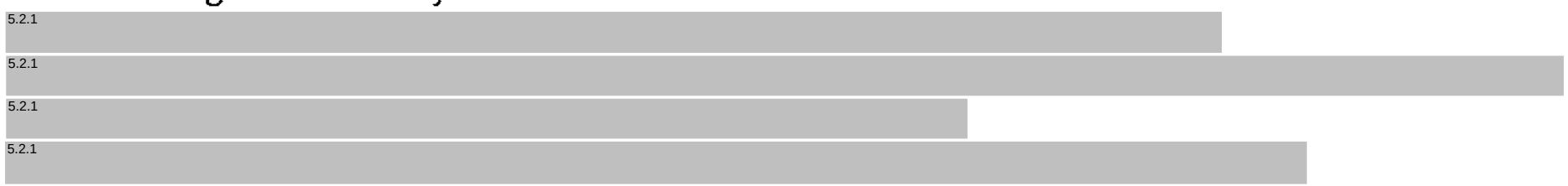
- Lagere instroom: daling kortdurende uitkeringen door snelle bemiddeling richting arbeid
- Strenge rechtmatigheidscontroles aan de poort
- Handhaving: inlichtingenplicht/fraudebestrijding en verplichtingen rondom toeleiding naar de arbeidsmarkt

Lagere kosten

- Bevorderen van deeltijdarbeid
- Incasso van vorderingen
- Benutten loonkostensubsidie: wijziging van de financieringssystematiek voor LKS per 2022

Belangrijkste knelpunten (1/2)

- **Ineffectiviteit**: organisatorische en budgettaire knip tussen gemeente en IJW o.b.v. onderscheid activering en re-integratie (of/of) leidt tot:
  - combinatie van instrumenten en interventies niet mogelijk
  - ineffectiviteit door uiteenlopende visies in opeenvolgende fasen van een traject
  - omslachtige routes naar het best passende netwerk (of naar werk)
  - ontbreken van gezamenlijke gereedschapskist
- **Inefficiëncy door autonomie** per gemeente en (deels IJW):
  - handelen op uiteenlopende definities binnen werkveld re-integratie (vb duurzaam werk)
  - investeringen in vergelijkbare pilots/projecten
  - uiteenlopende ruimte in caseload per gemeente door verschil in investeringen in teams en deskundigheid
- **Schotten** tussen re-integratie en arbeidsmarkt
  - na intake geen directe lijn met WSP



Belangrijkste knelpunten (2/2)

- **Schotten** tussen re-integratie en brede sociale domein
  - combinatie re-integratie en sociale activering niet mogelijk
  - uiteenlopende klantbenaderingswijzen wmo en P-wet
  - geen signalerende functies over en weer
  - onvoldoende benutten van versterkende effect beide domeinen

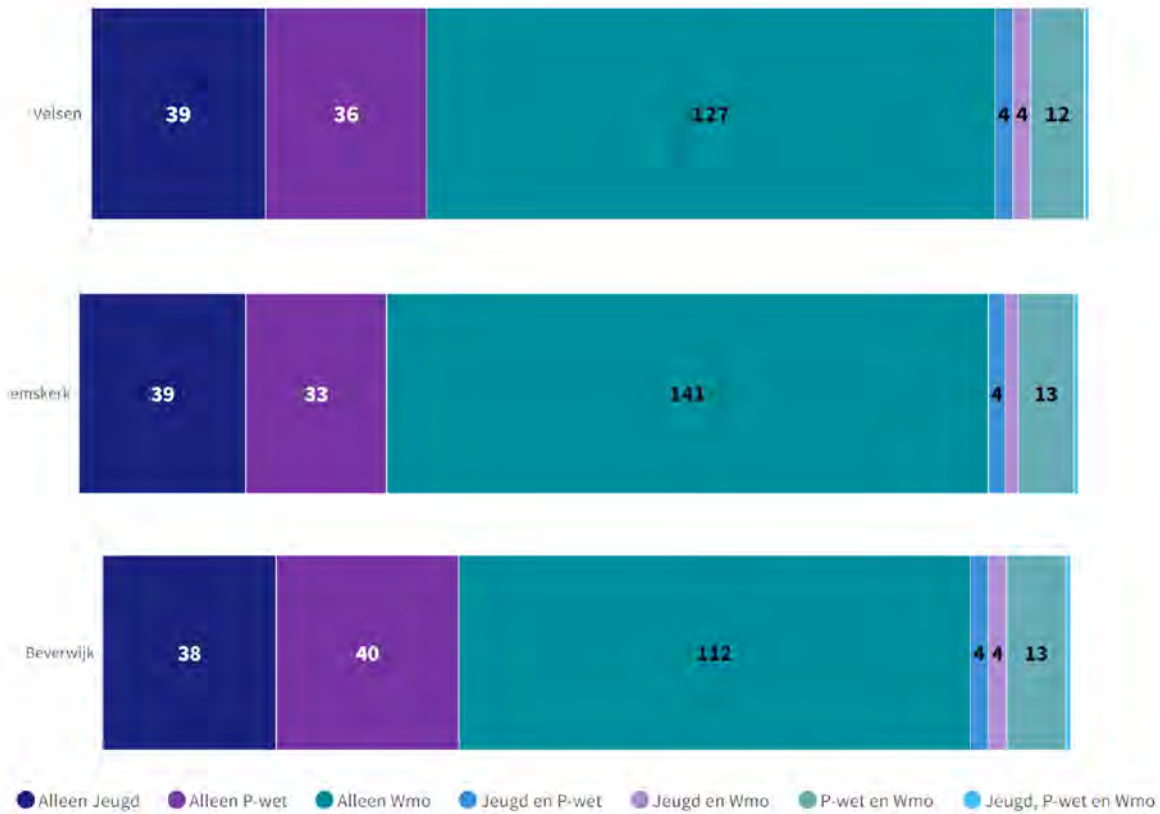
- **Kwetsbaar IJW**
  - overhead relatief groot en neemt toe
  - cultuurverandering nodig, maar kost tijd
  - keuze nodig ten aanzien van toekomst SW bedrijven

- **Verandervermoeidheid** in de uitvoering

DISCUSSIE:

- Waar liggen kansen voor, maar ook de grenzen aan, het herontwerp?
- Waar liggen snel op te lossen punten in relatie tot het huidige afsprakenkader?
- In welke mate is dat een gedeeld beeld?
- Welke essentiële onderwerpen ontbreken nog in de concept-probleemanalyse?

Stapeling van voorzieningen (per 1000 inwoners)



Aantallen

- Aantal mensen met P-wet uitkering per gemeente
- Aantal mensen in activeringstraject vanuit P-wet per gemeente
- Aantal mensen in traject IJW

Teamgrootte per organisatie

- Heemskerk ? personen
- Beverwijk ? fte
- Velsen ? fte
- IJmond werkt ? fte

DATA

- Formatie
- Caseload
- Aantallen mensen in P-wet

From: "5.1.2.e " <5.1.2.e @5.1.2.e >
Sent: Thu, 30 Nov 2023 15:07:34 +0100
To: "5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; "Erwin Hardeveld van" <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @Beverwijk.NL>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @Velsen.nl>
Cc: "5.1.2.e " <5.1.2.e @velsen.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e " < 5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: stukken 6 december bestuurlijke sessie
Attachments: PP Stuurgroep 6 december.pptx, Conceptagenda Thema-overleg bestuurders 6 december 2023.docx, CONCEPT Regionale probleemanalyse versie1.4 .docx

Dag allen

Bijgaand de stukken die ter voorbereiding zijn meegestuurd aan de bestuurders.
Op de ochtend zelf volgt uiteraard meer mondelinge duiding en richting in de discussie, maar na overleg was dit voldoende als opmaat.
5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben ze al vanmorgen ontvangen om de bestuurders tijdig voor te bereiden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
LinkedIn: 5.1.2.e
info@5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

Themaoverleg kaders herontwerp re-integratiedienstverlening

Inleiding: van Fase 0 naar Fase 1
De stap naar een herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond verloopt ruwweg in drie fasen:

- Fase 1: probleemanalyse en scenario's;
- Fase 2: keuzes en besluitvorming;
- Fase 3: operationalisering.

Na de bestuurlijke themabijeenkomst op 12 juli jl. startte Fase 1 Probleemanalyse en scenario's.

Insteek themaoverleg 6 december
Het bestuurlijke thema-overleg op 6 december is bedoeld om de eerste concept-probleemanalyse te delen. De discussie, aanvullende wensen en input en richting worden verwerkt en teruggekoppeld in de volgende themabijeenkomst op 17 januari 2024. Op 7 februari staat een bijeenkomst gepland met andere wethouders in het brede sociale domein.

- Krijgen de drie bestuurders op basis van deze analyse een beeld bij de knelpunten in de huidige re-integratiedienstverlening?
- In welke mate is dat een gedeeld beeld?
- Waar liggen voor de bestuurders de kansen voor, maar ook de grenzen aan het herontwerp?
- Hoe kijken de bestuurders naar snel op te lossen punten in relatie tot het huidige afsprakenkader?
- Welke onderwerpen missen de wethouders nog in de concept-probleemanalyse?

Tijdens het programma wordt gebruik gemaakt van een presentatie waarin bovenstaande vragen zijn verwerkt.

CONCEPT-AGENDA

Betreft: Themaoverleg kaders hetontwerp re-integratiedienstverlening
Datum: 6 december 2023
Tijd: 9.00-11.00 uur
Locatie: gemeentehuis Velsen, Dudokplein 1, IJmuiden, B1.23-Velserbeekzaal,
Genodigden: Brigitte van den Berg, Ron Suanet, Jeroen Verwoort, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

09.00-09.25 **Toelichting op uitkomsten verkenning**

- Ruimte voor vragen
- Krijgen de drie bestuurders op basis van de concept-analyse voldoende beeld bij de knelpunten in de huidige re-integratiedienstverlening?

09.30-10.30 **Dialoog en discussie**

- Waar liggen kansen voor, maar ook de grenzen aan, het herontwerp?
- Waar liggen snel op te lossen punten in relatie tot het huidige afsprakenkader?
- In welke mate is dat een gedeeld beeld?
- Welke essentiële onderwerpen ontbreken nog in de concept-probleemanalyse?

10.30-10.50 **Welk proces lopen met de gemeenteraden**

- Waar willen de bestuurders tussenstappen in besluitvorming markeren?
- Welke vorm is daarvoor nodig?

10.50 -11.00 **Samenvatting en afronding**

Inleiding
Om de uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet het hoofd te bieden hebben de colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen in februari 2023 opdracht gegeven te verkennen wat nodig is voor een toekomstbestendig inrichting van de re-integratiedienstverlening in de IJmond. De aanpak verloopt in vier fasen:

- Fase 0: vaststellen gemeenschappelijk beeld bij urgentie en draagvlak
- Fase 1: regionale probleemanalyse en uitwerken scenario's
- Fase 2: keuzes en besluitvorming
- Fase 3: operationalisering

Dit document is onderdeel van Fase 1 en bevat de regionale probleemanalyse met eerste handvatten voor verder uit te werken scenario's.

Aanleiding en probleemstelling
De aanleiding voor de verkenning is vertaald naar een probleemstelling. Deze is op 12 juli 2023 bestuurlijk vastgesteld:

Op dit moment ontbreekt in de IJmond een integrale uitvoeringsstructuur om de huidige en toekomstige taken vanuit de Participatiewet goed vorm te kunnen geven. Dit heeft gevolgen voor:

- De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio
- Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio
- De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW
- De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening
- De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst

De bestuurders hebben als kader meegegeven:
- dat de effectiviteit en klanttevredenheid van de dienstverlening aan inwoners van de regio en wendbaarheid en toekomstbestendigheid voor hen het zwaarst wegen
- dat de financiële haalbaarheid een belangrijke randvoorwaarde is voor het herontwerp. Daarbij is gevraagd ook te kijken vanuit het perspectief van brede schadelastbeperking
- dat structuur en governance gebaseerd moeten zijn op de beste dienstverlening en dat de structuur de wendbaarheid en toekomstbestendigheid niet mag belemmeren

Aanpak van de verkenning
Om een 'levend beeld' te krijgen van de uitdagingen bij de re-integratiedienstverlening voor de inwoners van onze regio zijn tussen juli en oktober 2023 gesprekken gevoerd met uitvoerende medewerkers en teamleiders/management van de drie gemeenten en van IJmond Werkt! Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met projectleiders van een diverse lopende pilots en met partijen binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

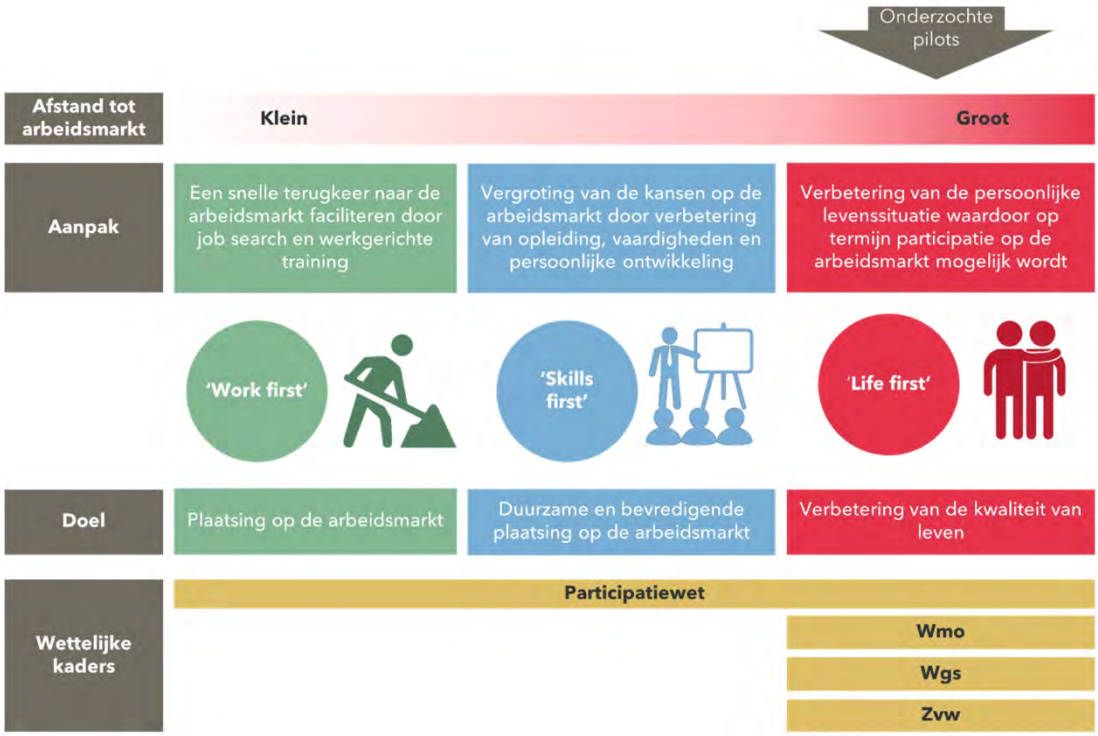
Inzichten tijdens verkenning
Deze verkenning start in een fase waarin binnen elke gemeente én tussen gemeenten en IJmond Werkt! hard wordt gewerkt aan verbetering van de re-integratiedienstverlening vanuit de opgaven uit de Uitgangspuntennotitie 2022-2025. Het ambitieniveau om de dienstverlening te optimaliseren is hoog bij alle partijen. Op uitvoerend niveau wordt ruimte gegeven om te 'experimenteren' en hierdoor is de uitvoering behoorlijk in beweging.

Er liggen kansen om een deel van de dienstverlening op korte termijn al te verbeteren. Tegelijkertijd zijn we op zoek naar een toekomstbestendige inrichting. Het samen lopen van dit proces en zorgvuldige besluitvorming kosten tijd. Het is een uitdaging om hiervoor de tijd te nemen zonder het hoge ambitieniveau te schaden. Maar ook moeten we voorkomen dat we ongemerkt uit elkaar bewegen voordat we de eindstip hebben geformuleerd. Deze uitdaging krijgt ook een plek in deze analyse.

Duiding uitkomsten verkenning
De probleemanalyse moet leiden tot twee of drie scenario's. Om de uitkomsten beter te kunnen duiden, zijn deze verbonden aan een aantal kapstokken die helpen bij het geven van richting.

De eerste kapstok gaat uit van de beste passende dienstverlening voor mensen die gebruik maken van de Participatiewet. Het model van Fenger is onder andere gebruikt in het rapport *Een brede blik op bijstand* van het SCP. Dit rapport doet aanbevelingen voor herontwerp van de Participatiewet (spoor 2 van de Participatiewet in Balans).

Figuur S1 Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden



Gebaseerd op Fenger (2019)

De tweede kapstok is de mate waarin herontwerp nodig is om te komen tot het gewenste resultaat:
- Herontwerp nodig binnen domein Participatiewet
- Herontwerp nodig binnen brede sociaal domein
- Haalbaar binnen huidige afsprakenkader

En de derde kapstok is de schaal waarop een aanpak het meest oplevert:
- Schaal organisatie
- Schaal IJmond
- Schaal arbeidsmarktregio ZK-IJ

Uitkomst probleemanalyse op hoofdlijnen
De uitkomsten van de verkenning zijn hieronder op hoofdlijnen geformuleerd. In de bijlage is een gedetailleerd overzicht opgenomen. De deelproblemen zijn:

1. De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio
2. Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio
3. De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW
4. De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening
5. De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst

Ad 1 De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio
De organisatorische, inhoudelijke en budgettaire knip leidt tot een 'binaire' benadering van de (re-integratie)-dienstverlening en levert niet het beste traject op voor de huidige en toekomstige klanten.

De re-integratiedienstverlening is georganiseerd rondom het onderscheid in activering en re-integratie. Voor veel van de huidige doelgroepen is maatwerk essentieel. Dit vraagt om een kleinere caseload, zicht op beschikbare instrumenten en ruimte om de dienstverlening naar werk te kunnen combineren met ondersteuning op andere leefgebieden.

Een deel van de re-integratiedienstverlening is gezamenlijk georganiseerd binnen IJW, maar gemeenten hebben autonomie in de uitvoering van de Participatiewet.
Vanuit deze autonomie wordt per gemeente verschillend geïnvesteerd in capaciteit en competenties. Dit heeft gevolgen voor de ruimte voor maatwerk, mogelijkheden tot specialisatie, kennisbevordering en investering in kwaliteit. Dit heeft weer gevolgen voor de dienstverlening aan de inwoner.

Ad 2 Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio
De samenwerking en afstemming tussen de drie gemeenten en IJW is de afgelopen jaren gaandeweg verbeterd en dit proces loopt nog steeds. Vanuit het afsprakenkader ligt er een beleidskader dat zou moeten dienen als gezamenlijke vergelijkbare visie. Vanuit de autonome posities groeien interpretaties en definities binnen de visies echter uiteen. Vanuit regionaal perspectief leidt dit tot inefficiëncy en ineffectiviteit

Omdat de afstemming op regionaal niveau nog steeds vrijblijvend is, maken de drie gemeenten uiteenlopende keuzes in werkprocessen, investeren ze in vergelijkbare projecten en pilots en soms ook in dubbele functie/expertises.

Een andere oorzaak van de verminderde effectiviteit is de relationele wrijving die is ontstaan door de 'knip' tussen gemeenten en IJW. Hieraan wordt gewerkt, maar het repareren hiervan vraagt tijd en energie van medewerkers. De relationele verhoudingen leiden op sommige plekken ook tot inzet van parallelle dienstverlening en daarmee suboptimale benutting van de dienstverlening van IJW en WSP.

Ad 3. De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW
IJW staat voor diverse grote uitdagingen, waaronder:

- de overhead die nodig is om het primaire proces op orde te houden
- de (cultuur)verandering die nodig is om de huidige en nieuwe doelgroepen te bedienen
- de toekomstbestendigheid en rol van de SW-bedrijven

Ad 4 De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening
Volgens de rekentool Participatiemiddelen Gemeentefond 2024 is het prijspeil van de uitvoeringsbudgetten tussen 2023 en 2028 constant. Bij de verdeling van budgetten wordt uitgegaan van een beperkte stijging van het aantal mensen in de IJmond dat onder de P-wet valt. Wel wordt uitgegaan van een toename van de inzet van LKS, dus extra inkomsten op dit vlak.

Uitvoeringsbudget per bijstandsgerechtigde	€ 5.1.2.b
Uitvoeringsbudget per verstrekte loonkostensubsidie	€ 5.1.2.b
Begeleidingsbudget per verstrekte loonkostensubsidie	€ 5.1.2.b
Re-integratie doelgroepenregister	€ 5.1.2.b
Re-integratiebedrag per bijstandsontvanger	€ 5.1.2.b
Minimabedrag lage inkomens	€ 5.1.2.b
Minimabedrag per bijstandsontvanger	€ 5.1.2.b

AANTALLEN	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
bijstandsontvangers	3059	3020	3063	3140	3205	3266
doelgroepenregister gemeentelijke doelgroep	949	1004	1076	1160	1240	1331
huishoudens met een laag inkomen met drempel	12489	12615	12719	12818	12912	13002
loonkostensubsidie	104	121	138	147	156	166

Naast deze gemeentelijk budgetten zijn er voor specifieke doelgroepen ook regionale middelen en aanpakken die kunnen worden benut. Daarbij valt te denken aan

Om de dienstverlening financieel haalbaar te houden geeft Divosa de volgende handvatten:

Preventie
- Lagere instroom: daling kortdurende uitkeringen door snelle bemiddeling richting arbeid
- Rechtmatigheidscontroles aan de poort
- Handhaving: inlichtingenplicht/fraudebestrijding

Lagere kosten
- Bevorderen van deeltijdarbeid
- Incasso van vorderingen
- Benutten loonkostensubsidie: wijziging van de financieringssystematiek voor LKS per 2022

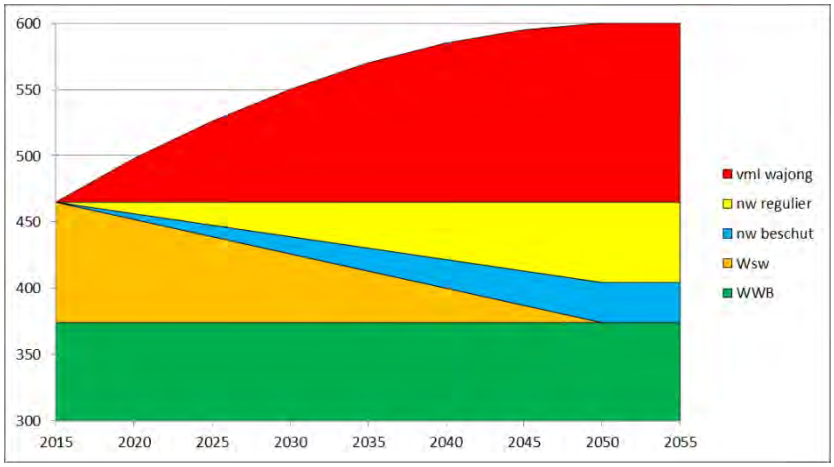
Hogere uitstroom
- Hogere uitstroom door intensivering klantencontacten
- Hogere uitstroom door een actieve arbeidsmarktbenadering. Inzetten op werkleertrajecten
- Beperken herinstroom door duurzame plaatsingen.

<u>Brede schadelastbeperking</u>
Vanuit een brede blik op het sociaal domein geldt:
- de schadelastbeperking voor re-integratie van de work-first-groep valt bij Werk en Inkomen
- De schadelastbeperking van skills-first en life-first zit deels bij Werk en Inkomen en deels in het brede sociale domein

Grove schatting: maatschappelijke besparingen van werk voor mensen uit de voormalige Wsw-doelgroep bedragen € 5.1.2.b euro per jaar. Dit komt bij de directe besparingen op de bijstandsuitkering. Ook de behoefte aan Wmo-ondersteuning neemt af. Deze afname zit in lager gebruik van arbeidsmatige dagbesteding en in een kleiner beroep op andere Wmo-voorzieningen.

Meer dan de helft van deze baten slaat overigens niet neer bij gemeenten, maar bij zorgverzekeraars of het Rijk (bron: De brede baten van werk, CPB/CSP maart 2020).

Ad 5. De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst
Voor de ontwikkeling van de doelgroepen is de bultrug van Berenschot een belangrijk handvat.



In de bijlage wordt onderscheid gemaakt in hoe een aantal doelgroepen zich naar verwachting ontwikkelen. Hierbij is gebruik gemaakt van uitvraag/verwachtingen in het Rapport van Berenschot Onderzoek Infrastructuur Ontwikkelbedrijven.

Relevant is ook de mate waarin sprake is van stapeling van voorzieningen in het brede sociale domein (per 100 inwoners). Deze cijfers zijn ook opgenomen in de bijlage.

Ad 1 De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio

Binnen het huidige afsprakenkader is IJW verantwoordelijk voor re-integratie vanaf trede 3, en gemeenten voor activering vanuit trede 1 en 2. Ook de werkwijze en budgetten zijn op basis daarvan ingericht. In de praktijk betekent dit dat een klant bij IJW zit of bij de gemeente. Formeel hebben de gemeenten regie op het 'wat' en IJW vrijheid in het 'hoe'. In werkelijkheid is deze scheiding in een traject rondom een inwoner niet altijd zo te maken.

Brede intake levert gezamenlijke inzichten maar geen gezamenlijk vervolgtraject met duidelijke afspraken, rolverdeling en inzet van instrumenten. Na brede intake en verwijzing naar IJW volgt opnieuw beoordeling binnen IJW en wisseling van begeleiding

Voor de snelle stap naar werk is zijn er te weinig en onvoldoende gevarieerde leer-en ontwikkelplekken die geschikt zijn voor de huidige doelgroepen in de P-wet. Reguliere werkgevers staan terughoudend tegenover vrijwilligerswerk en werkervaringsplekken. Het WSP beschikt onvoldoende over dit soort plekken

Gemeenten en IJW hebben tegengestelde belangen in de stap naar werk: vanuit de rechtmatigheid zit de prikkel om zo snel mogelijk naar werk te bewegen. De prikkel binnen IJW! is duurzame uitstroom: gedeelde interpretatie van duurzaam werk tussen gemeenten en IJW ontbreekt

Het combineren van (deeltijd)werk en een traject bij IJW is niet mogelijk, o.a. door estafettemodel
De huidige klanten zijn het meest geholpen met een traject waarin activerings- en re-integratie- instrumenten op maat en gecombineerd kunnen worden ingezet
Zowel bij gemeenten als bij IJW ontbreekt een gereedschapskist met beschikbare interventies en instrumenten in de IJmond (van wmo tot activering en re-integratie).

De huidige re-integratie aanpak van IJW is niet ingericht op de huidige doelgroepen. Het estafettemodel wordt losgelaten, maar dit kost tijd en is een cultuuromslag binnen IJW

Belemmeringen (trede 2) naar werk met name door taal, psychosociale problemen, schulden en dakloosheid. Dit geldt ook voor jongeren. inburgeraars lijken soms werkfit, maar kunnen kampen met trauma's. De brede blik is belangrijk: werk plaatsen in de context van het gezin, denk aan beschikbaarheid van kinderopvang, mantelzorg etc.

Onvoldoende positionering van werk en re-integratie in het bredere sociaal domein, bijvoorbeeld in wijkteams. Uiteenlopende benaderingen vanuit welzijn (bezig zijn en vrijblijvende aanpak) en P-wet met verplichtingen. Interne schotten tussen Werk en Inkomen en brede sociale domein: na overdracht nauwelijks uitwisseling met dit domein. Vanuit werk en inkomen is er geen zicht op het brede netwerk van het sociaal domein.

Inburgering
Voortgang in het traject is belangrijk: in het begin vooral verschil groot door taal, maar leerbaarheid en motivatie nemen af in de tijd en dan zijn vraagstukken niet anders dan bij andere groepen in bijstand. Inburgeringstraject mag niet leiden onder werk, maar langere trajecten brengen ook risico's met zich mee: zwart inkomsten, leningen van familie

Ad 2 Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio

BEVINDINGEN
Een deel van de re-integratiedienstverlening is gezamenlijk georganiseerd binnen IJW, maar gemeenten hebben autonomie in de inrichting van de uitvoering van de Participatiewet. Door deze autonomie zijn er uiteenlopende interpretaties bij uitvoering van de re-integratiedienstverlening. IJW moet zich hiertoe verhouden en hierdoor is er geen eenduidige invulling en verantwoording van het afsprakenkader met IJW Door de kanteling van gemeentelijke teams van rechtmatigheid naar doelmatigheid heeft de klantmanager gemeente heeft steeds vaker eigen opvattingen over invulling traject en kan via activering, ook een klant richting werk helpen. Sommige aanbieders van activering werken in-huis. Dat voelt zichtbaar en dichtbij en vertrouwd en krijgen hierdoor soms voorrang. Gaandeweg ontstaat parallel aanbod/formatie vanuit gemeentelijke teams: activering, inzet arbeidsdeskundige, trajecten naar werk De financiële ruimte en draagvlak voor investeringen in capaciteit verschilt per gemeente. Dit leidt tot verschillen in investering, samenstelling en ontwikkelingsfase van de uitvoerende teams bij gemeenten. De samenstelling en capaciteit van teams is bepalend voor caseload, specialisatie, kennisbevordering, kwaliteit etc en daarmee voor de dienstverlening aan de inwoner. Investeringen in tijd en geld in min of meer vergelijkbare pilots en projecten bij gemeenten en IJW (Trede 2, Sociale activering, Brede intake WMO, ABC-methode, project ZINZIS). Projecten doen een beroep op medewerkers in projectgroepen. Balans tussen focus op klant en interne organisatie staat onder druk. De pilots en projecten komen allen neer op meer maatwerk en ruimte voor aandacht voor de klant. Deze projecten lopen naast elkaar maar werken niet vanuit een gemeenschappelijke visie op het eindpunt. Inefficiëncy door: De werkwijze van IJW wordt vaak ervaren als black box doordat duidelijk aanspreekpunt in traject ontbreekt. Hierdoor veel energie in nabellen, afstemmen, checken. Problemen worden opgelost met tussenschakels terwijl oorzaak ligt in ontbreken van gezamenlijke traject Klantmanagers maken eigen sociale kaarten bij gebrek aan verbinding met sociaal domein, is inefficiënt. IJW kan zelf geen verbinding maken met sociaal domein. Hierdoor moet klant terug naar gemeente en soms ontbreekt capaciteit om deze daar snel op te pakken.

Ad 3. De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW

BEVINDINGEN
Grote uitdaging rondom het primaire proces: verschillende cao's, hack, kwaliteit, vragen om specifieke expertise in krappe arbeidsmarkt. Meerdere pilots en projecten om de re-integratiedienstverlening binnen IJW en de organisatie te versterken. Dit doet een fiks beroep op medewerkers (in projectgroepen en in het dagelijks werk). De balans tussen dienstverlening aan de klant en organisatorische of regionale inzet komt onder druk. Huidige functiehuis IJW maakt onderscheid tussen trainers en werkcoaches: deze zijn verschillend belast maar schakelen kan niet: ook hier cultuurverandering nodig en mogelijk ander functiehuis Intern dilemma IJW: kiezen tussen mensen laten uitstromen via WSP en bedrijfsvoering re-integratie met teruglopende instroom **SW** De bedrijfsvoering van SW-bedrijven komt meer onder druk door uitfasering oude doelgroep en zwaardere problematiek nieuwe doelgroep, maar dekking moet nog steeds komen uit bedrijfsvoering zelf. SW bedrijven IJW hebben last van stigma en sluiten onvoldoende aan op de banen van de toekomst. Soms weerstand bij klanten om bij IJW werkritme op te doen De SW bedrijven bieden vanuit hun infrastructuur kansen voor mensen uit de P-wet om arbeidsritme op te doen. Maar de begeleiding van verschillende doelgroepen bij elkaar kan nog niet goed worden georganiseerd.

Ad 4 De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening

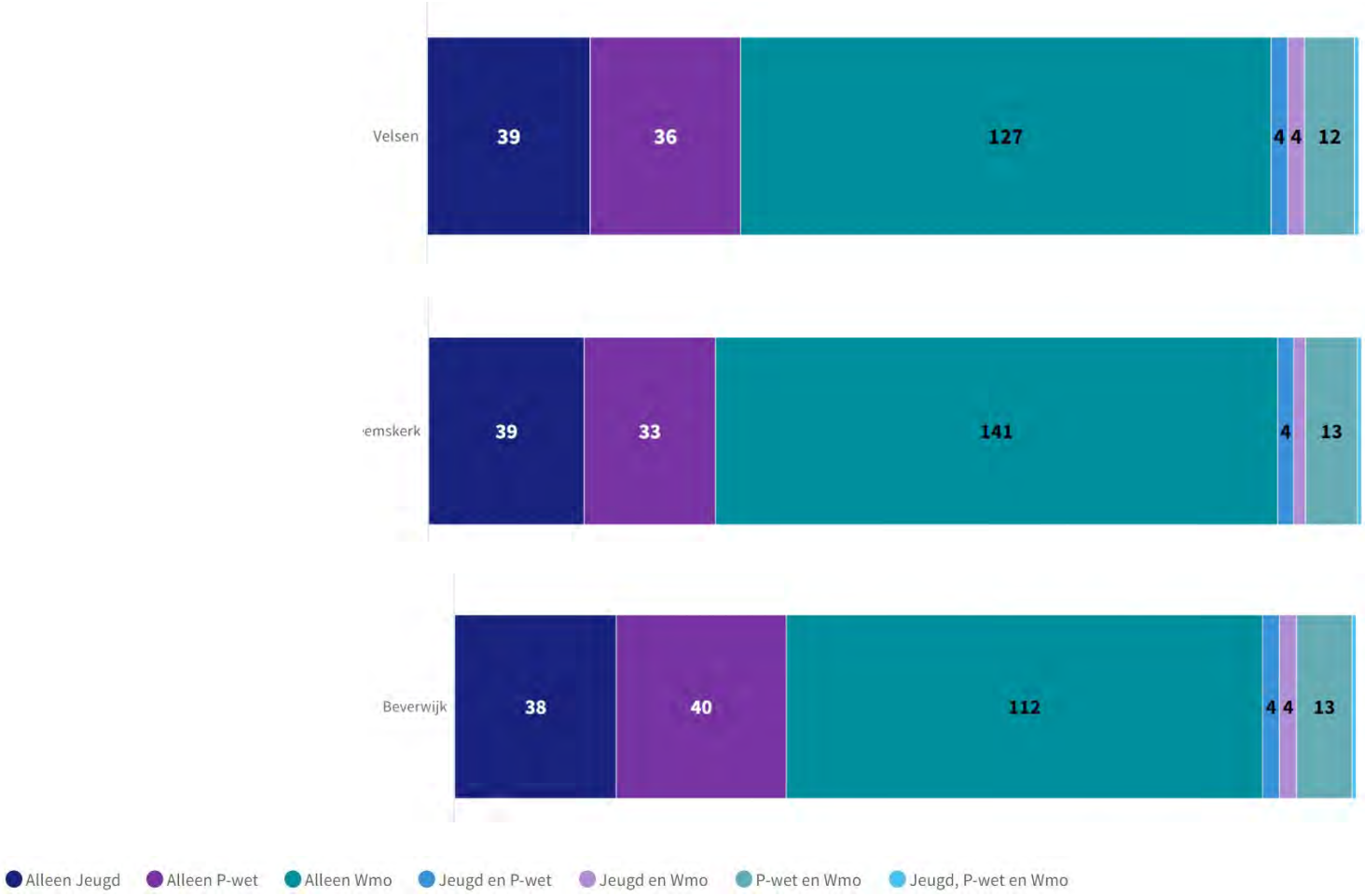
REGIONAAL	2023	2024	2025	2026	2027	2028
BUDGETTEN						
Uitvoering	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b
Begeleiding	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b
Re-integratie	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b
Minimabeleid	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b
Marge	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b
Totaal cluster participatie	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b
BUIG						
Velsen	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b				
Beverwijk	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b				
Heemskerk	€ 5.1.2.b	€ 5.1.2.b				
TOTAAL	**€** 5.1.2.b	**€** 5.1.2.b				

Relevante andere bronnen in 2024	
Decentralisatie-uitkering Jeugdwerkloosheid	€ 5.1.2.b
Decentralisatie-uitkering bijzondere doelgroepen	€ 5.1.2.b
De-centralisatie-uitkering Laaggeletterdheid	€ 5.1.2.b
Intensivering beschut werk	mei-24

Ad 5. De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst

DOELGROEPEN	**VERWACHTE ONTWIKKELING**	**KANSEN/OPLOSSINGSRICHTINGEN/VRAAGSTUKKEN**
Klassieke SW	Krimp	
Ex-leerlingen VSO-PRO	Gelijk of toename	Benutten regionale samenwerking Jeugdwerkloosheid
NUG-ers zonder Banenafspraak	Gelijk	Samenwerking met RWC, nadruk op work first waar haalbaar
NUG-ers met Banenafspraak	Gelijk of toename	Optimaliseren inzet LKS en andere ondersteuning, Duurzaam werk essentieel. Kleine caseload
WW-ers	Gelijk of toename (wisselend?)	Inzetten RWC: werk naar werk Beperken instroom in bijstand door gezamenlijke aanpak laatste 3 maanden WW
Statushouders	Toename of inmiddels afname (afhankelijk van landelijk beleid)	Versterken maatwerk: kleine caseload, life first aanpak met sociaal domein
Reguliere uitkering	Gelijk	Versterken maatwerk: kleine caseload, life first aanpak met sociaal domein
Verminderde loonwaarde, maar niet nieuw beschut	Toename	Versterken maatwerk: kleine caseload, life first aanpak met sociaal domein
Nieuw beschut	Toename	Versterken maatwerk: kleine caseload, life first aanpak met sociaal domein

Stapeling van voorzieningen in het brede sociale domein (per 100 inwoners)



CONCEPT-PROBLEEMANALYSE

DOEL VAN VANDAAG

START

- Toelichting uitkomsten concept-probleemanalyse
- Aanscherping om te komen tot definitieve probleemanalyse

REFLECTIE EN DISCUSSIE

- Waar liggen kansen voor, maar ook grenzen aan, het herontwerp?
- In welke mate is dat een gedeeld beeld?
- Waar liggen snel op te lossen punten in relatie tot het huidige afsprakenkader?

RICHTING GEVEN

- Eerste stap naar uit te werken scenario’s

TERUGBLIK 12 JULI

PROBLEEMSTELLING

Op dit moment ontbreekt in de IJmond een integrale uitvoeringsstructuur om de huidige en toekomstige taken vanuit de Participatiewet goed vorm te kunnen geven. Dit heeft gevolgen voor:

- De effectiviteit en klanttevredenheid van dienstverlening aan inwoners van de regio
- De financiële haalbaarheid van de gewenste dienstverlening
- Effectieve inzet van de beschikbare capaciteit, kennis en kunde in de regio
- De continuïteit van IJmond Werkt! en specifiek het onderdeel SW
- De wendbaarheid waarmee de re-integratie dienstverlening kan inspelen op nieuwe doelgroepen en ontwikkelingen in de toekomst

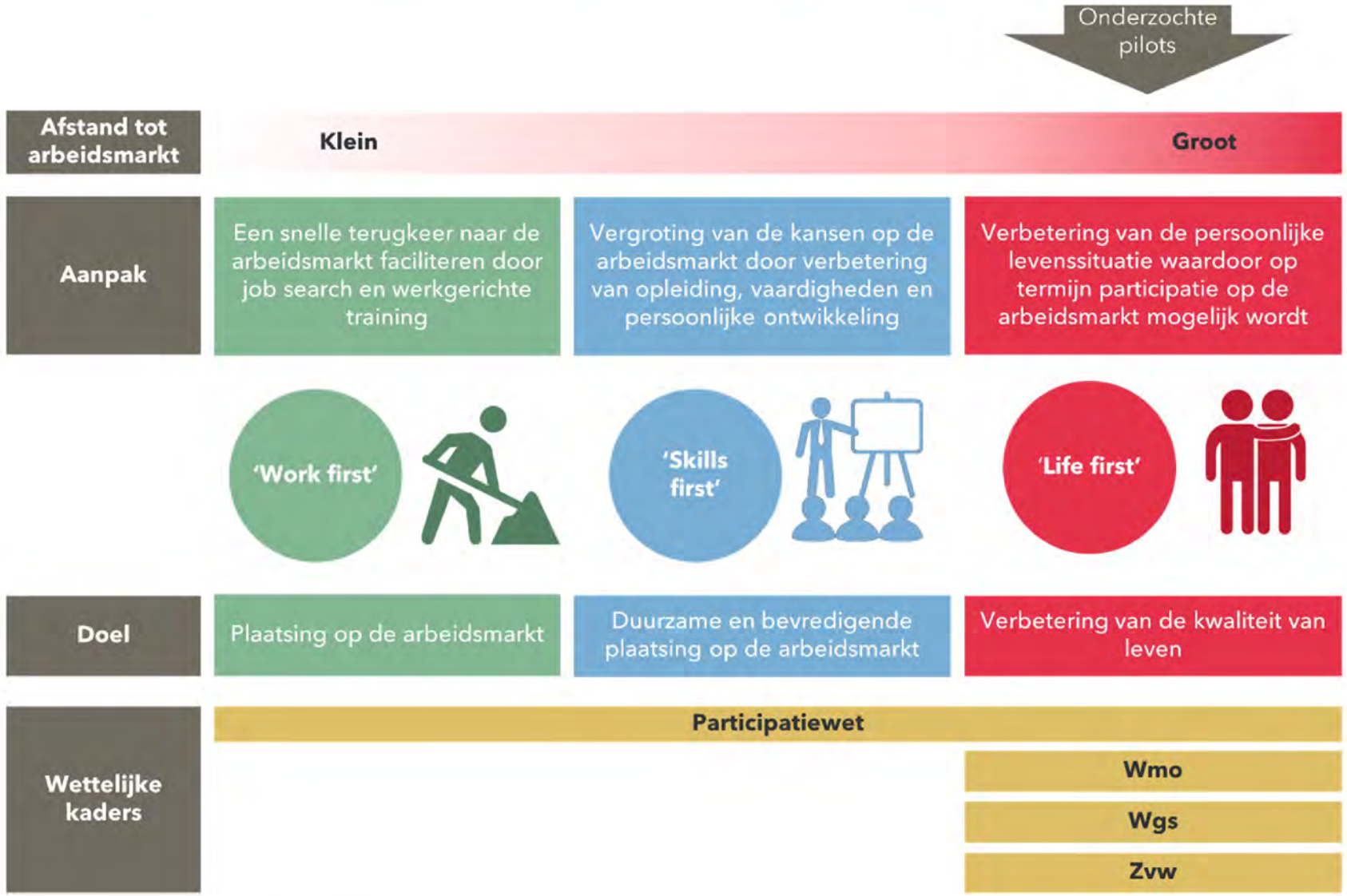
KADERS

- Zwaarst wegen: effectiviteit en klanttevredenheid van de dienstverlening en wendbaarheid en toekomstbestendigheid
- Financiële haalbaarheid is belangrijke randvoorwaarde. Ook kijken naar brede schadelastbeperking

DE WORSTELING VAN HET ORDENEN

- Verkenning heeft veelheid aan informatie opgeleverd
- Geeft een levend beeld van praktische knelpunten in de dienstverlening van vandaag en nabije toekomst
- Valkuil: redeneren vanuit het ‘hier’ naar ‘nabije toekomst’ en niet vanuit ‘de stip aan de horizon’
- Hoe komen we los van vandaag bij het kijken naar morgen?

Figuur S1 *Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden*



Gebaseerd op Fenger (2019)

DE GROOTSTE UITDAGINGEN

- Het aandeel van mensen binnen de Participatie-wet met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt groeit
- De ondersteuningsbehoefte van deze groep is complex en vraagt ruimte om de dienstverlening naar werk te combineren met ondersteuning op andere leefgebieden (schulden, jeugd, wmo, gezin).
- de P-wet, WMO en Jeugdwet hanteren verschillende uitgangspunten en mensbeelden in het sociale domein. Tussen deze domeinen zitten cultuur- en visieverschillen en financiële schotten
- De arbeidsmarkt zelf: voor re-integratie naar werk bieden werkgevers te weinig en onvoldoende gevarieerde leer-en ontwikkelplekken die passen bij de huidige doelgroepen in de P-wet.
- De financiële middelen binnen de P-wet zijn op de lange termijn niet toereikend om te voorzien in intensieve dienstverlening voor alle klanten in de P-wet, dus gerichte keuzes zijn nodig

TOEKOMSTBESTENDIGE AANPAK

- Inwoners met complexe ondersteuningsvraag zijn de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen het brede sociale domein. Werk positioneren binnen bredere sociale context.
- Maatwerk bieden door interventies en instrumenten op gebied van activering, re-integratie en andere leefgebieden te combineren tot een traject
- Medewerkers werken vanuit een duidelijke visie en definities en worden hierin passend gefaciliteerd
- Beschikbare uitvoeringscapaciteit wordt gericht ingezet op wie het nodig heeft. Dit vraagt om een intake op diverse leefgebieden en duidelijke vraag-articulatie
- Instroom blijft laag door een snelle match naar werk waar mogelijk of inzet van bijv. RWC
- Hogere duurzame uitstroom door een groot aanbod van passende (leer)werkplekken
- Het regionaal efficiënt inzetten van mensen en middelen leidt tot financiële haalbaarheid

KERN VAN DE BEVINDINGEN

- Ondersteuning voor de meest kwetsbare groepen is haalbaar als we die oppakken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid met brede sociale domein: betekent ook redeneren vanuit brede schadelastbeperking
- Maatwerk is mogelijk als we 'ontschotten'
  - binnen de P-wet tussen gemeenten en IJW
  - binnen gemeenten tussen W&I en brede sociale domein
- We moeten investeren in een passend aanbod aan gevarieerde leer-en ontwikkelplekken (IJW en WSP) of in samenwerkingspartners met dit netwerk
- de autonomie van de gemeenten en (deels) IJW leidt tot inefficiëncy en ineffectiviteit en hier is financiële ruimte te behalen
- Risico in het herontwerp:
  - energielek bij medewerkers: opboksen tegen oud zeer, de gevolgen van hoe werkprocessen zijn georganiseerd en verandervermoeidheid slaan toe. Hierdoor vallen medewerkers uit of ze vertrekken
  - belangrijk om aantal zaken naar voren te halen in het proces om verlies van energie en geld tegen te gaan en frictiemiddelen te organiseren

Belangrijkste knelpunten (1/2)

- **Organisatorische en budgettaire knip tussen gemeente en IJW** o.b.v. onderscheid activering en re-integratie:
  - binaire benadering: OF/OF
  - gebrek aan maatwerk: geen combinatie van instrumenten en interventies mogelijk
  - uiteenlopende interpretaties van wat nodig is in opeenvolgende fasen van een traject
  - omslachtige routes naar het best passende netwerk (of naar werk)
  - ontbreken van gezamenlijke regionale gereedschapskist

- **Onvoldoende aansluiting op vraag** arbeidsmarkt
  - WSP heeft onvoldoende passende werkplekken, stageplaatsen en leerwerkplekken voor huidige groep in bijstand
  - SW-bedrijven IJW onvoldoende toegerust om als re-integratieplek te dienen: stigma en combineren doelgroepen lastig
  - geen combinatie deeltijdwerk met re-integratietraject
  - vanuit gemeenten inzet van andere netwerkpartners met passend netwerk richting werk

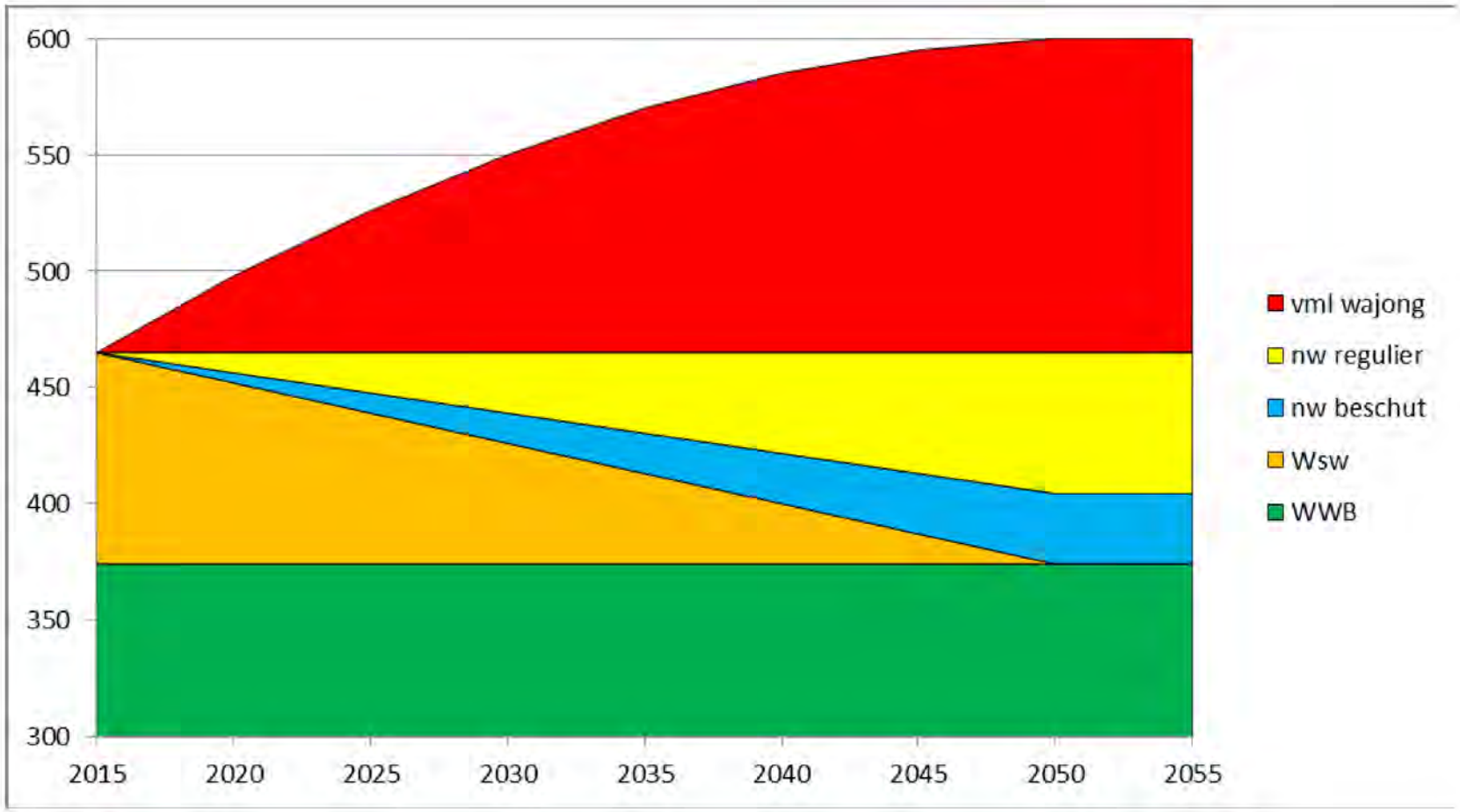
- **Schotten** tussen re-integratie en brede sociale domein
  - binaire benadering: OF/OF
  - Onvoldoende positionering van werk en re-integratie in het bredere sociaal domein, bijvoorbeeld in wijkteams
    Geen signalerende functie vanuit vrijwilligerswerk of dagbesteding
  - combinatie re-integratie en sociale activering niet mogelijk
  - uiteenlopende klantbenaderingswijzen wmo en P-wet
  - onvoldoende benutting van versterkende effect beide domeinen

Belangrijkste knelpunten (2/2)

- **Kwetsbaar IJW**
  - overhead relatief groot en neemt toe
  - cultuurverandering is nodig, maar kost tijd en frictiemiddelen ontbreken
  - principiële keuzes nodig ten aanzien van toekomst SW bedrijven: doorontwikkelen als infrastructuur voor re-integratie, of bundelen met bijv. Spaarne Werkt?

- **Door autonomie** per gemeente en (deels) IJW eigenlijk vier organisaties:
  - handelen op uiteenlopende definities ten aanzien van re-integratie (vb duurzaam werk)
  - investeringen in vergelijkbare pilots/projecten
  - uiteenlopende ruimte in caseload per gemeente door verschil in investeringen in teams
  - uiteenlopende investeringen in competenties en deskundigheid

DE BULTRUG IS BEKEND



ONTWIKKELING AANTALLEN REKENMODEL

	3059	3020	3063	3140	3205	3266
	949	1004	1076	1160	1240	1331
	12489	12615	12719	12818	12912	13002
	104	121	138	147	156	166

DOELGROEPEN		STUKKEN
Klassieke SW	Krimp	
Ex-leerlingen VSO-PRO	Gelijk of toename	Benutten regionale samenwerking Jeugdwerkloosheid
NUG-ers zonder Banenafspraak	Gelijk	Samenwerking met RWC, nadruk op work first waar haalbaar
NUG-ers met Banenafspraak	Gelijk of toename	Optimaliseren inzet LKS en andere ondersteuning, Duurzaam werk essentieel. Kleine caseload
WW-ers	Gelijk of toename (wisselend?)	Inzetten RWC: werk naar werk Beperken instroom in bijstand door gezamenlijke aanpak laatste 3 maanden WW
Statushouders	Toename of inmiddels afname (afhankelijk van landelijk beleid)	Versterken maatwerk: kleine caseload, life first aanpak met sociaal domein
Reguliere uitkering	Gelijk	Versterken maatwerk: kleine caseload, life first aanpak met sociaal domein
Verminderde loonwaarde, maar niet nieuw beschut	Toename	Versterken maatwerk: kleine caseload, life first aanpak met sociaal domein
Nieuw beschut	Toename	Versterken maatwerk: kleine caseload, life first aanpak met sociaal domein

WAT KUNNEN WE NU AL DOEN?

Binnen huidige afsprakenkader al kwaliteitsslag mogelijk voor inwoners

1. Verbeteren dienstverlening door gezamenlijk maatwerktraject na brede intake

- Loslaten onderscheid activering en re-integratie
- Herijken visie en definities, bv duurzaam werk
- Investeren in instrumentengids bijv EVA

2. Effectievere inzet financiële middelen

- Pilots en projecten onder de loep, samen keuzes maken

3. Kortere route naar werk

- Aanpassing route naar WSP

- Frictiemiddelen nodig
- Draagvlak is belangrijk

VRAGEN

- Ontstaat op basis van deze analyse een beeld bij de knelpunten in de huidige re-integratiedienstverlening?
- In welke mate is dat een gedeeld beeld?
- Welke onderwerpen ontbreken nog in de concept-probleemanalyse?
- Waar liggen kansen voor, maar ook de grenzen aan het herontwerp?
- Welke scenario’s vind je daarin interessant?
- Hoe kijken de bestuurders naar snel op te lossen punten in relatie tot het huidige afsprakenkader?

Themaoverleg kaders herontwerp re-integratiedienstverlening

Inleiding: van Fase 0 naar Fase 1
De stap naar een herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond verloopt ruwweg in drie fasen:

- Fase 1: probleemanalyse en scenario's;
- Fase 2: keuzes en besluitvorming;
- Fase 3: operationalisering.

Na de bestuurlijke themabijeenkomst op 12 juli jl. startte Fase 1 Probleemanalyse en scenario's.

Insteek themaoverleg 6 december
Het bestuurlijke thema-overleg op 6 december is bedoeld om de eerste concept-probleemanalyse te delen. De discussie, aanvullende wensen en input en richting worden verwerkt en teruggekoppeld in de volgende themabijeenkomst op 17 januari 2024. Op 7 februari staat een bijeenkomst gepland met andere wethouders in het brede sociale domein.

- Krijgen de drie bestuurders op basis van deze analyse een beeld bij de knelpunten in de huidige re-integratiedienstverlening?
- In welke mate is dat een gedeeld beeld?
- Waar liggen voor de bestuurders de kansen voor, maar ook de grenzen aan het herontwerp?
- Hoe kijken de bestuurders naar snel op te lossen punten in relatie tot het huidige afsprakenkader?
- Welke onderwerpen missen de wethouders nog in de concept-probleemanalyse?

Tijdens het programma wordt gebruik gemaakt van een presentatie waarin bovenstaande vragen zijn verwerkt.

CONCEPT-AGENDA

Betreft: Themaoverleg kaders hetontwerp re-integratiedienstverlening
Datum: 6 december 2023
Tijd: 9.00-11.00 uur
Locatie: gemeentehuis Velsen, Dudokplein 1, IJmuiden, B1.23-Velserbeekzaal,
Genodigden: Brigitte van den Berg, Ron Suanet, Jeroen Verwoort, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

09.00-09.25 **Toelichting op uitkomsten verkenning**

- Ruimte voor vragen
- Krijgen de drie bestuurders op basis van de concept-analyse voldoende beeld bij de knelpunten in de huidige re-integratiedienstverlening?

09.30-10.30 **Dialoog en discussie**

- Waar liggen kansen voor, maar ook de grenzen aan, het herontwerp?
- Waar liggen snel op te lossen punten in relatie tot het huidige afsprakenkader?
- In welke mate is dat een gedeeld beeld?
- Welke essentiële onderwerpen ontbreken nog in de concept-probleemanalyse?

10.30-10.50 **Welk proces lopen met de gemeenteraden**

- Waar willen de bestuurders tussenstappen in besluitvorming markeren?
- Welke vorm is daarvoor nodig?

10.50 -11.00 **Samenvatting en afronding**

AB 14 december 2023

Aan : **De leden van het Algemeen Bestuur**
Betreft : **Agenda en vergaderstukken**
Datum verzending : **Donderdag 6 december 2023**
Datum vergadering : **Donderdag 14 december 2023**
Tijd : **10.00 uur – 12.00 uur**
Locatie : **Stationsplein 48a, Beverwijk**

Agenda algemeen bestuur

		Toelichting door	**Bespreking/ kennisgeving/ besluitvorming**	**Bijlage(n)**
1.	BR			
2.				
3.				
	b. Stand van zaken onderzoek herontwerp re-integratie dienstverlening			
4.	BR			
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Wed, 20 Dec 2023 12:35:23 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; "Erwin Hardeveld van" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e < 5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: FW: Update en planning Herontwerp re-integratiedienstverlening Q1/Q2 2024

Ter informatie

Van: 5.1.2.e
Datum: woensdag 20 december 2023 om 12:34
Aan: Jeroen Verwoort , Ron Suanet , "Berg, Brigitte van den"
CC: 5.1.2.e , 5.1.2.e , "5.1.2.e
Onderwerp: Update en planning Herontwerp re-integratiedienstverlening Q1/Q2 2024

Dag Ron, Brigitte, Jeroen,

Na onze sessie op 6 december ben/ga ik aan de slag met de uitkomsten en zien we elkaar weer op 17 januari. Daarnaast moeten we tijdig een aantal zaken in gang zetten voor het eerste kwartaal. Voor jullie overzicht deel ik de planning zoals we deze nu voor ogen hebben.
In deze mail vinden jullie twee vragen. Ik neem de beleidsadviseurs mee, zodat zij jullie reacties kunnen ophalen vlak na het reces. Uiteraard ben ik ook zelf bereikbaar bij vragen of behoefte aan afstemming.
De planning:

Bestuurlijke sessies

- 17 januari 2024
  Doel: bespreken en vaststellen definitieve regionale probleemanalyse/rapport (Ron, Brigitte, Jeroen + ambtelijke ondersteuning W&I)
- 7 februari 2024

  Doel: bespreken/delen definitieve regionale probleemanalyse/rapport met collega-wethouders WMO (Ron, Brigitte, Jeroen, 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e + ambtelijke ondersteuning W&I)

Sessie met medewerkers gemeenten/IJW
Drie sessies in de raadszaal in Beverwijk
Doel: delen uitkomsten probleemanalyse met medewerkers gemeenten en IJW

- Maandag 29 januari. Hierbij is Ron aanwezig
- Woensdag 31 januari. Hierbij is Ron aanwezig.
- Donderdag 1 februari. Hierbij is Brigitte aanwezig

VRAAG 1:
@Jeroen: mogelijk biedt je agenda alsnog ruimte op 31 januari om aan te sluiten.
Wil je dat ik je secretariaat vraag om, als die ruimte er is, deze bijeenkomst bij jou in te plannen?

Planning met gemeenteraden/commissies:
Dit was een puzzel, omdat de griffies strakke voorwaarden verbinden aan wat in welke setting kan worden besproken. De eerste IJmondiale sessie na januari is op 10 april. Deze sessies zijn alleen bedoeld om de raden te informeren waarbij verdieping pas na afloop in de commissies mag plaatsvinden. In november is toegezegd dat de raden in het eerste kwartaal 2024 uitgebreid worden geïnformeerd, dus mei is rijkelijk laat.
Daarom stel ik de volgende route voor (in afstemming met beleid):

- 13, 14 en 21 maart in Heemskerk, Beverwijk en Velsen: dialoog met commissies:
  Doel: toetsen gevoelen van de raadsleden bij probleemanalyse en ophalen suggesties en input voor vervolgfase
- 10 april: IJmondiale raadsinformatiebijeenkomst
  Doel: informeren: schetsen vervolgtraject (waarin de opgehaalde input uit maart is verwerkt)
- Na de zomer (september/oktober) : vervolgsessies in commissies
  Alternatief: we kunnen na 10 april ook in mei een verdiepend gesprek agenderen met de commissies, maar dan betrekken we de raden dus zeer intensief (maart-april-mei).

VRAAG:
Zijn jullie akkoord met het voorstel maart-april-najaar? En dus niet in mei.
De beleidsadviseurs checken dit vlak na het reces bij jullie, want de tweede week van januari moeten we in elk geval al de agendaverzoeken indienen voor maart en april.

Tot zover voor nu.
Als ik jullie niet meer spreek: hele fijne dagen en een goede start van 2024!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
LinkedIn: 5.1.2.e
info@5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

5.1.2.e

5.1.2.e

Herontwerp dienstverlening Participatiewet IJmond

Re-integratie en (voormalig) SW

WELKOM

- VIER ORGANISATIES
- DRIE BIJEENKOMSTEN
- ÉÉN GEMEENSCHAPPELIJKE AMBITIE IN ONS WERK

gemeente beverwijk

gemeente Heemskerk

GEMEENTE VELSEN

IJMOND WERKT

VOORDAT WE OVERGAAN OP INHOUD

WAAROM DEZE BIJEENKOMST?

- Februari 2023 opdracht voor een verkenning naar toekomstbestendig herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond.
- Inmiddels focus iets breder: dienstverlening vanuit P-wet op gebied van re-integratiedienstverlening en voormalig SW
- Opdrachtgevers: verantwoordelijk wethouders uitvoering Participatiewet: Jeroen Verwoort, Brigitte van den Berg en Ron Suanet
- Vandaag delen we een belangrijk eerste ijkpunt in het proces: de probleemanalyse. Jullie hebben hieraan bijgedragen.
- Doel van vandaag: jullie informeren over de uitkomst met ruimte voor vragen en reacties

MET WELK GEVOEL KWAM JE HIER NAAR TOE?

MENTIMETER



Ik vind het best spannend



Hmm, vooral kritisch-afwachtend denk ik

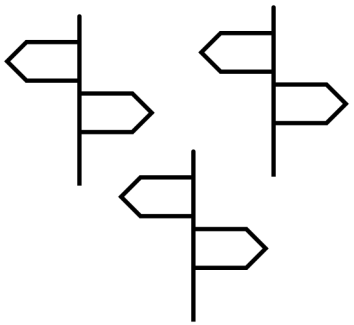


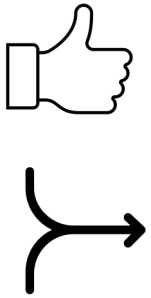
Heel erg benieuwd, kom maar op!

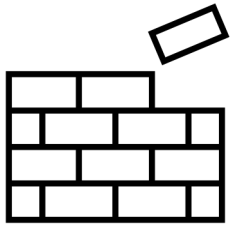
WAAR STAAN WE HET PROCES?











juli –november 2023	december-maart 2024	Februari- najaar	Nader te bepalen	Nader te bepalen
Onderzoek door ervaringen op te halen bij medewerkers. En vanuit relevante onderzoeksrapporten en Kamerbrieven	Delen en vaststellen probleemanalyse. Dit is het vertrekpunt voor volgende stap	In kaart brengen verschillende oplossingsrichtingen Aantal hiervan uitwerken in scenario's.	Kiezen voor het beste scenario	Samen (verder) bouwen aan het gekozen scenario

WE DOEN HET SAMEN

- In de regio op alle niveaus en bij alle partijen draagvlak voor aanleiding en proces van herontwerp. Dit wordt vooral gezien als kans.
- Dit draagvlak is belangrijk, want essentie van de aanpak is dat we het proces met alle betrokken partijen samen lopen.
- Betekent ook dat we naast jullie ook OR-en meenemen ook al is er nu nog geen concrete vraag
- Maar ook gemeenteraden: zij gaan uiteindelijk over hoe we onze middelen inzetten om de inwoner verder te helpen

DE ONDERZOEKSFASE

- Fijne gesprekken. Veel waardering voor de investering in tijd en de openheid van degenen die ik heb gesproken. Maakte het beeld levend.

- Op alle plekken grote wens en gedrevenheid om de inwoner zo goed mogelijk verder te helpen. Het ambitieniveau is hoog en hier wordt naar gehandeld. Er lopen interessante pilots

- Ook op niveau van beleid en management trekken gemeenten én IJmond Werkt (onderling) steeds meer samen op. Leidt tot betere afstemming en leren van elkaar.

Kortom: de uitvoering is flink in beweging en ontwikkelt zich snel. Dit vertaalt zich nu al in verbeteringen voor de inwoners van onze regio
Mogelijk zijn sommige praktische voorbeelden inmiddels al wat achterhaald: zo hard gaat het dus!

- Verkenning heeft ander tempo dan de huidige verbeterslagen in de uitvoering
- Bij verkenning willen we open blik behouden, dus denken zonder vooropgesteld eindpunt
- Verkenning en actuele verbeteringen in de uitvoering lopen naast elkaar
- Wel: intensiever betrekken van leidinggevenden in proces van verkenning, zodat jullie kunnen uitgaan van stroomlijnen van deze processen

INZICHT: DIT WILLEN WE VOORKOMEN



"While I was thinking outside of the box, someone changed the password and now I can't get back in!"

HOE VERDER NA VANDAAG?

- Presentatie op hoofdpunten: benieuwd naar jullie reacties en hoe jullie naar de toekomst kijken
- Volgende stap is presenteren aan gemeenteraden
- En: verschillende oplossingsrichtingen formuleren en hieruit ongeveer 3 uitwerken in scenario's

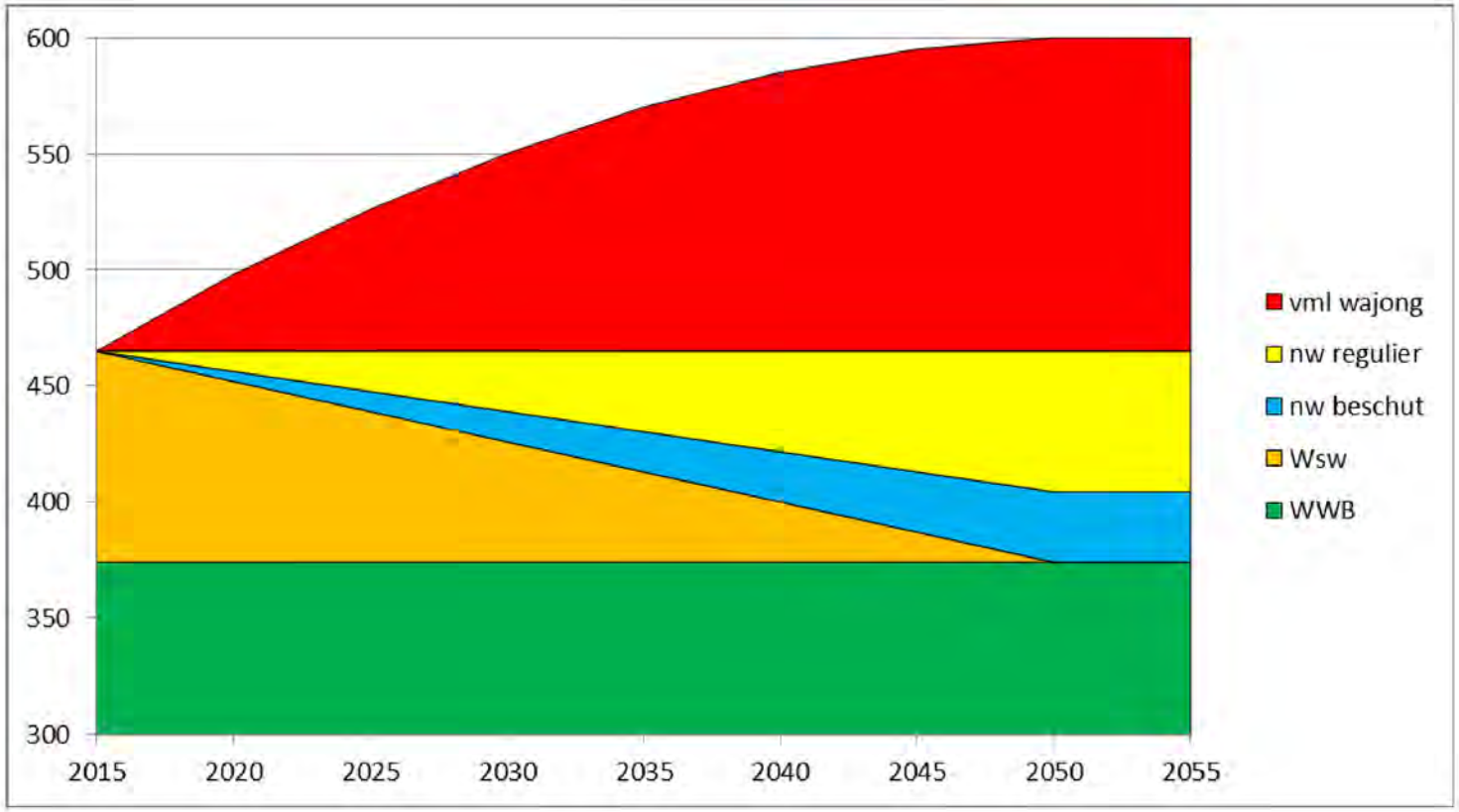
DE ANALYSE

WAT IS HET PROBLEEM?

- Veel gemeenten (en ontwikkelbedrijven) in Nederland kampen met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet. Ook in de IJmond
- Ligt deels aan het ontwerp van de P-wet zelf. Wordt erkend en leidt tot stelselwijzigingen in de komende jaren.
- Maar ook maatschappelijke oorzaken, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Steeds grotere groep inwoners kan niet meer meekomen met grote gevolgen
- Maakt jullie werk ingewikkelder. Vraagt steeds meer tijd, inzet en kennis. Dat is blijvend!
- Tegelijkertijd krimpt de financiële ruimte voor gemeenten

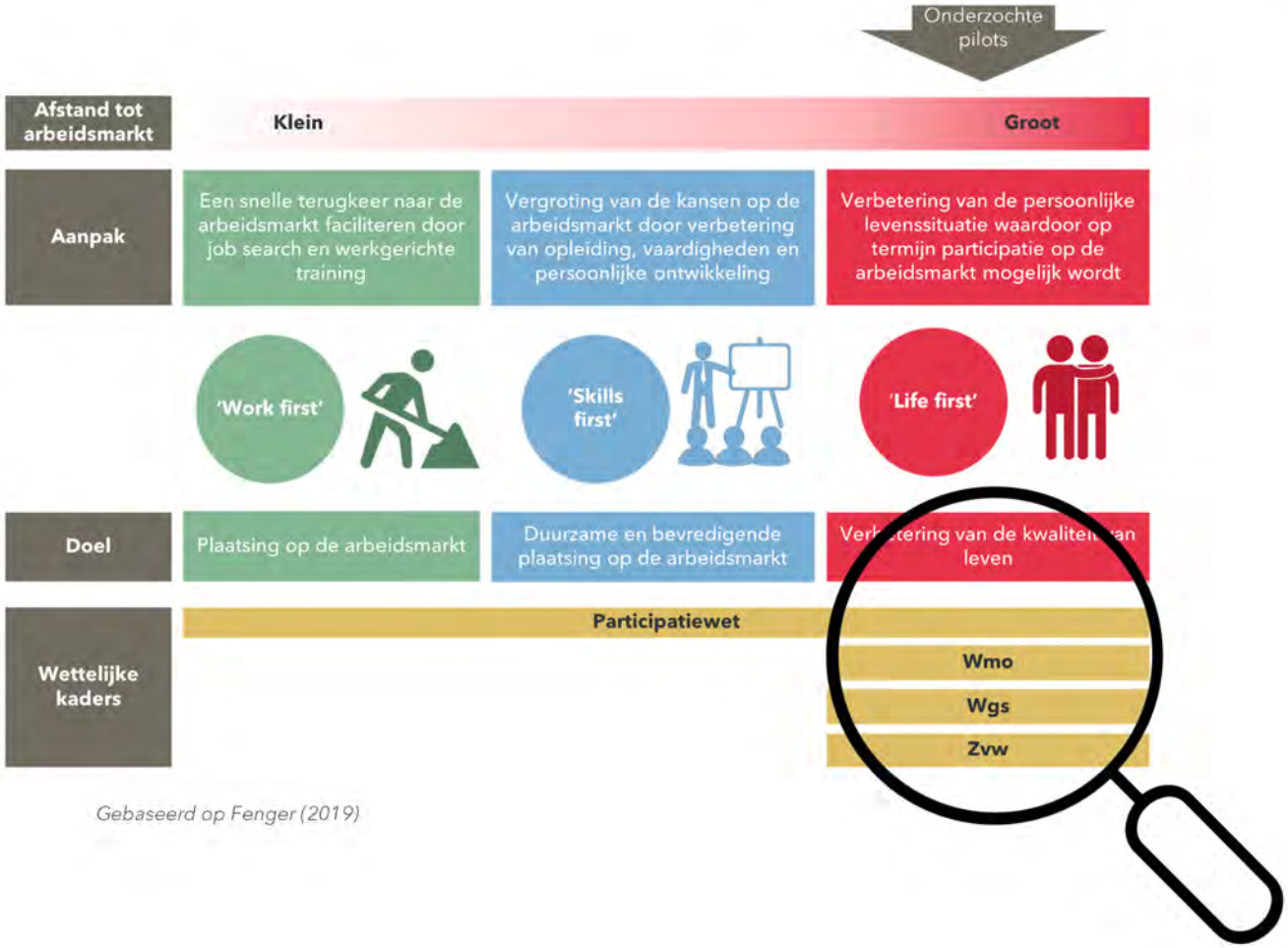


TOENAME VOLUME P-WET BIJ GEMEENTEN



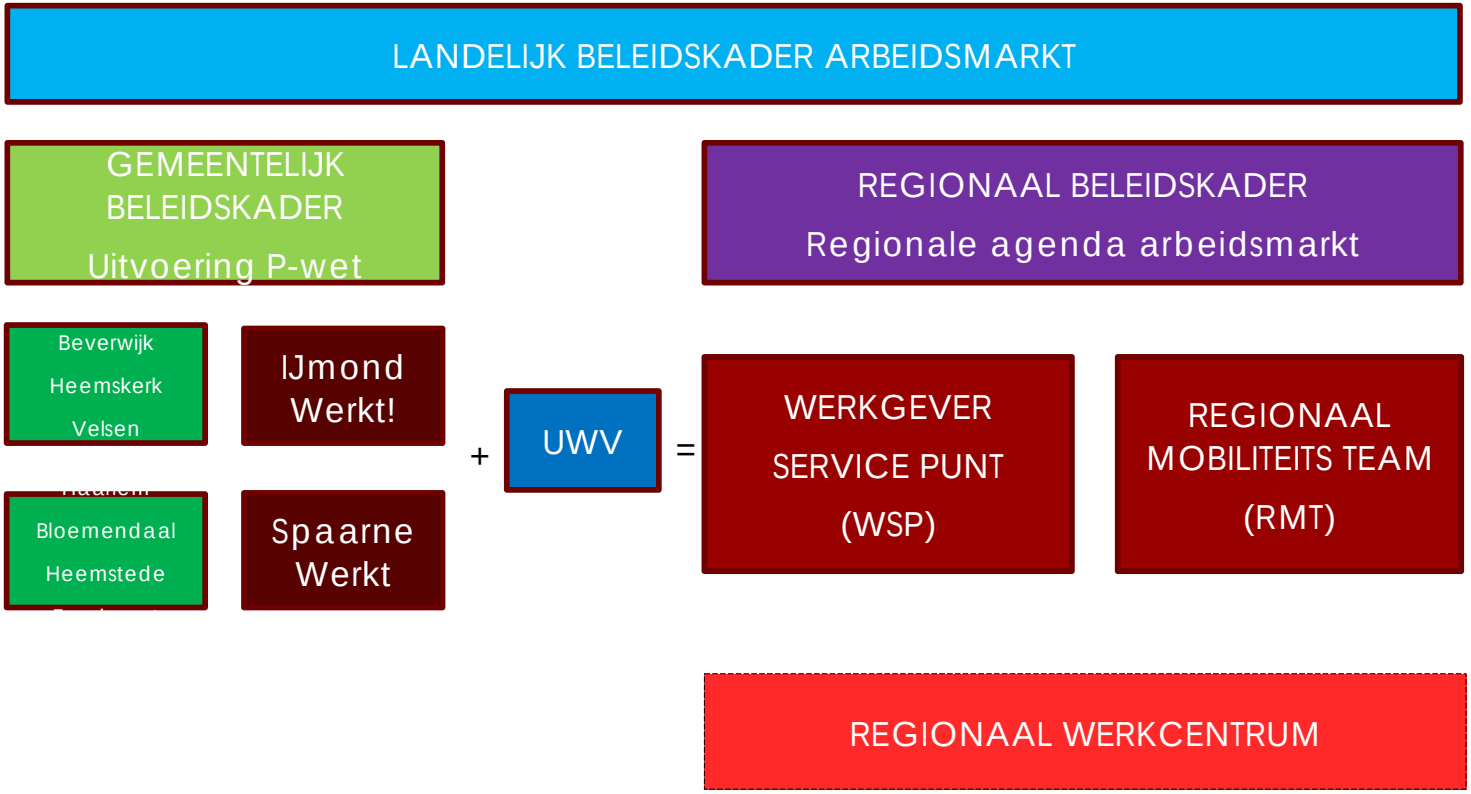
TEGELIJK VERSCHUIVING NAAR RECHTS

Figuur S1 *Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden*



Gebaseerd op Fenger (2019)

COMPLEX WERKVELD



MEDEWERKERS ZIJN SLEUTEL



personeelstekort

Toekomst: herziening P-wet

- Minder werken vanuit doelgroepen, meer vanuit ondersteuningsbehoefte
- Bredere toepassing van de beschikbare regelingen
- Realistisch mensbeeld: bijeen brengen van mensbeelden van de Participatiewet, wmo en Jeugdwet
- Versterking van de professional in de uitvoering
- Eenvoudiger inkomensondersteuning, meer dialoog, minder handhaving

Niets is zo blijvend als verandering.

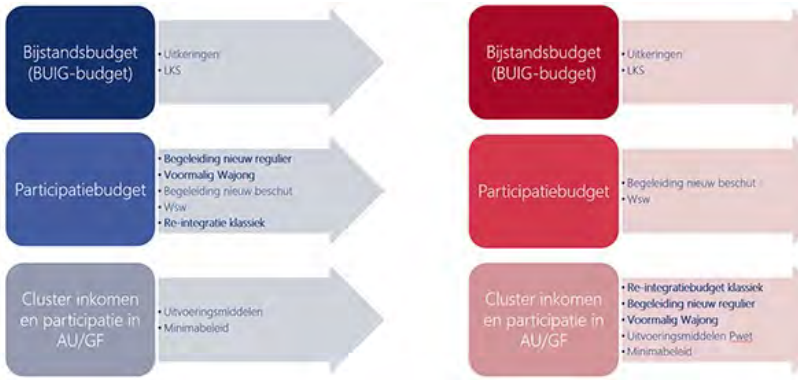
PASSENDE WERKPLEKKEN

Voor stap naar werk onvoldoende gevarieerde leer-en ontwikkelplekken die geschikt zijn voor de huidige doelgroepen in de P-wet



FINANCIEEL OP HOOFDLIJNEN

- Meerjarenbegroting Rijk gaat uit van ongeveer gelijkblijvende aantallen P-wet en tarieven tot 2028
- Dus: ingewikkelder opgave en meer doelgroepen met min of meer zelfde budget
- Transitie-opgave Wsw-bedrijven valt ook onder P-wet
- Stijgende kosten en cao's niet vanzelfsprekend gecompenseerd door het Rijk
- 'Ravijnjaar' 2026: andere bekostiging gemeenten via gemeentefondsen



TOEKOMSTBESTENDIGE AANPAK

- Meer ruimte voor maatwerk rond inwoner: kunnen doen wat nodig is
- Krachten bundelen met brede sociale domein
- Goed faciliteren van medewerkers
- Aan de slag met werkgevers
- Krachten bundelen binnen de IJmond

Hoe we het nu hebben georganiseerd is niet toekomstbestendig én...



…we willen onze inwoners beter helpen



HOE NU GEORGANISEERD?

- Re-integratiedienstverlening in de IJmond is georganiseerd rond het onderscheid tussen werk en activering
- Combinatie van interventies activering, re-integratietraject en eventueel deeltijdwerk nu niet mogelijk/ingezet.
- We werken vanuit 4 organisaties: deel van de re-integratiedienstverlening is gezamenlijk georganiseerd binnen IJmond Werkt, maar elke gemeente autonoom in de inrichting van de uitvoering van de Participatiewet.

ORGANISATORISCHE KNIP



MAATWERK EN OVERZICHT



WE WERKEN VANUIT 4 ORGANISATIES



WE ZIJN BENIEUWD NAAR JULLIE REACTIES

MENTIMETER



WAT WIL JE ONS MEEGEVEN?

MENTIMETER



Met welk gevoel kwam je hiernaar toe?



Ik vind het best spannend



Hmm, vooral kritisch-afwachtend denk ik



Heel erg benieuwd, kom maar op!

Mentimeter

We zijn benieuwd naar jullie reacties

Juiste analyses!

Helder en herkenbaar

Herkenbaar

Herkenbaar

Herkenbaar!

Interessant

Herkenbaar

Herkenbaar

2 29

Mentimeter

We zijn benieuwd naar jullie reacties

Hoe dan wel?

Lastige opgave!

Herkenbaar

Rake conclusies, benieuwd naar de scenarios en vooral de oplossingen voor deze complexe problemen

Complex

Interessant

Herkenbaar

Benieuwd naar de vervolgstappen

2

29

Mentimeter

We zijn benieuwd naar jullie reacties

Nog veel te doen

Hekenbaar en benieuwd

Interessant

Hoopvol. Erg herkenbaar!

Benieuwd hoe het uitpakt

Helder verhaal en herkenbaar.

Ik zie kansen, ben benieuwd naar de scenarios

Samen optrekken lijkt de sleutel! Een lastige opgave, maar niet onmogelijk.

2 29

Mentimeter

We zijn benieuwd naar jullie reacties

Gemeente is eindverantwoordelijke.

Complex

Met de huidige kennis en kunde moeten we dit samen kunnen.

Benieuwd naar de uitwerking

Duidelijk en herkenbaar

Toekomst?

Herkenbaar, benieuwd naar de toekomstHopelijk een mooie samenwerking met alle partijen

Nieuwsgieri

2 29

Mentimeter

We zijn benieuwd naar jullie reacties

De inwoner centraal niet het systeem

Bekijk het ook vanuit het perspectief van de inwoner

Blijf de uitvoering goed betrekken, zij hebben de kennis en ervaring

Leg de gemeentes geen zaken op, laat ze ook zelf experimenteren.

Ik zou het mooi vinden als we meer integraal kunnen werken. Meer disciplines bij elkaar (casusgericht).

Focus op samenwerking en vertrouwen en mooi dat iedereen zo betrokken is!

Bekijk het ook vanuit het perspectief van de inwoner

Durf ook naar scenario's te kijken die niet op de gebaande paden liggen

2 29

Wat wil je ons meegeven?

Blijf vooral zo doorgaan

Blijf in gesprek

IJzer smeden nu het heet is

Zet de ambtenaren van de gemeente niet buitenspel. Zij hebben de heikopter visie!

Zorg voor duidelijke communicatie en betrek iedereen hierin.

Hou het zo simpel als mogelijk en bekijk de opgave vanuit het perspectief van de inwoners die op ons zijn aangewezen

Ontzuilen! In de breedste zin.

Iedereen betrekken bij uitvoering van scenario's

1 15

Mentimeter

Wat wil je ons meegeven?

Blijven communiseren

Geef sturing aan verander trajecten maar laat de de professionals mee denken hoe we het met z'n alleen beter kunnen doen

Neem ook de klant mee in gesprek

Creëer draagvlak

Zorg dat de oplossing flexibel is, want ook de nieuwe situatie zal niet voor altijd zo blijven!

Ik zou het mooi vinden als we meer integraal kunnen werken. Meerdere disciplines bij elkaar (casusgericht).

Durf ook naar scenario's te kijken die buiten de bekende gebaande paden liggen.

Vergeet niet de kijk van de inwoner, betrek de inwoner in het gesprek

1 15

Mentimeter

Met welk gevoel kwam je hiernaar toe?



Ik vind het best spannend



Hmm, vooral kritisch-afwachtend denk ik



Heel erg benieuwd, kom maar op!

Mentimeter

We zijn benieuwd naar jullie reacties

Duidelijk

Helder

Sommige onderdelen zijn herkenbaar

Verhelderend

Benieuwd naar de scenario's

Interessant

Interessant

DuidelijkOpenbaring

3

23

We zijn benieuwd naar jullie reacties

interessant. Tevens even afwachten welke stappen er genomen zullen worden.

Interessant

Goed verwoord

Helder en heel herkenbaar

Benieuwd naar de verschillende scenario's

Duidelijk uitgelegd en benieuwd naar de mogelijke scenario's

Interessant, er waren dingen die ik niet wist.

Interessant

Mentimeter

We zijn benieuwd naar jullie reacties

Benieuwd

Herkenbaar duidelijk verhaal

Veel zin om (verder) mee te bouwen

Mooi dat er breder wordt gekeken in het sociaal domein

Verhelderend

De knip herken ik zeker, dit is zonde, gaat ten koste van de klant en proces. Samenwerking verbeteren.

Benieuwd naar het vervolg en de samenwerking

Goed verhaal, herkenbaar en goed om gezamenlijk het gesprek aan te gaan

3 23

Mentimeter

We zijn benieuwd naar jullie reacties

Vertrouwen en met elkaar (blijven) communiceren is belangrijk

Nog zoekende hoe het gezamenlijke doel (opdracht) ten opzichte van ambities en toekomstige begroting

Hoe wordt in de scenario's n koppeling gemaakt met de andere beleidsterreinen.

Deze bijeenkomsten zijn erg waardevol, dus graag die erin houden!

3 23

Wat wil je ons meegeven?

Graag iedereen meenemen in het proces

Succes!

Regelmatig dit soort bijeenkomsten organiseren

Blijf in gesprek met de medewerkers/uitvoerende n

Succes

Ga vooral in gesprek met afdeling WMO en Jeugdwet

Succes

Regelmatig ons laten aanhaken bij deze ontwikkelingen. Zorgt ook voor draagvlak

Mentimeter

Wat wil je ons meegeven?

meer contact en samenwerking tussen gemeenten en ijmond werkt.We willen bezuinigen, gaat dit niet ten koste van de hulp aan inwoners?

Spreek ook met de klant zelf

Intergraal overleg in kleine groepen (4 organisaties samen)

De verantwoordelijken van de andere beleidsterreinen meenemen in het vervolgtraject.

Verbreed de verbredende kijk op WMO en Jeugdzorg ook naar Onderwijs

Blijven communiceren

Gezamenlijk blijven oppakken, praktische oplossingen bedenken met de vier organisaties bij elkaar. Durven doen en keuzes durven maken

14

Mentimeter

Met welk gevoel kwam je hiernaar toe?



Ik vind het best spannend



Hmm, vooral kritisch-afwachtend denk ik



Heel erg benieuwd, kom maar op!

6 26

Mentimeter

We zijn benieuwd naar jullie reacties

Heel herkenbaar!

Verhelderend!

Herkenbaar. En nu...tips?

Kijk uit naar het vervolg

Interessant. Zou mooi zijn als we kansen gaan benutten!

Heel ambitieus

Knelpunten mooi en helder in kaart gebracht. Benieuwd naar de oplossingen die we hiervoor kunnen bedenken.

Benieuwd naar wat de toekomst brengt

4 13

Mentimeter

We zijn benieuwd naar jullie reacties

Herkenbaar

Er wordt nu al veel ingezet op harmonisatie

Wat haal je al als startpunt na analyse?

Herkenbaar

Fijn als wij elkaar beter begrijpen en meer kennis kunnen delen

Herkenbaar wat je verteld



Mooie uitkomst!

4 13

Wat wil je ons meegeven?



Agenda portefeuillehouderscontact Sociale Zaken IJmond
2 november 2022

Locatie ZOOM
Tijd 13.00 – 14.30 uur

Genodigden

Portefeuillehouders	B. van den Berg R. Suanet J. Verwoort
Secretaris	5.1.2.e

		Bijlagen	Doel bespreking
1.	BR		
2.			
3.			
4.	Terugkoppeling resultaat aanbesteding activeringstrajecten Velsen		Bespreken
5.	BR		
6.			
7.			

HERONTWERP DIENSTVERLENING VANUIT DE PARTICIPATIEWET
re-integratie en (voormalig) SW

Probleemanalyse februari 2024

gemeente Heemskerk

gemeente beverwijk

GEMEENTE VELSEN

5.1.2.e

INHOUD

SAMENVATTING 1

1. ALGEMEEN 7
1.1 De opdracht 7
1.2 De sleutel voor verbetering ligt in de regio 9
1.3 Opbouw regionale probleemanalyse 9
1.4 Informatiebronnen 9

2. HET WERKVELD 11
2.1 De Participatiewet pakt anders uit dan voorzien 11
2.2 Een intensievere ondersteuningsbehoefte 14
2.3 Paradox van de krappe arbeidsmarkt 16
2.4 Dienstverlening in een dynamisch en complex werkveld 17
2.5 Financieel 18

3.ORGANISATIE VAN DE DIENSTVERLENING 21
3.1 Schotten belemmeren maatwerk 21
3.2 Onvoldoende passend werk voor de doelgroepen 23
3.3 Positionering van werk in brede sociale domein 23
3.4 Autonomie en beleidsvrijheid per gemeente 24
3.5 Uitdagingen voor gemeenten 25
3.6 IJmond Werkt: belemmeringen in de transitie 26

4.VERVOLG 28
4.1 Aanknopingspunten voor oplossingsrichtingen 28
4.2 Werken vanuit draagvlak 29
4.3 De opmaat naar scenario's 29

5.1.2.e

SAMENVATTING

Veel gemeenten in Nederland kampen met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van de sociaal ontwikkelbedrijven daarin. Dat geldt ook voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen, die een deel van hun dienstverlening hebben ondergebracht in de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt.

Financiële en inhoudelijke vraagstukken waren de afgelopen jaren aanleiding voor aanpassingen in de werkwijze en rolverdeling tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt. Deze leidden echter slechts deels en ook maar tijdelijk tot het gewenste resultaat.

Inmiddels blijkt uit landelijke onderzoeken dat een belangrijk deel van de knelpunten voortkomt uit de opzet van de Participatiewet zelf en de financiële middelen die gemeenten ontvangen voor deze taak. Maar ook de intensivering van de ondersteuningsbehoefte bij werkzoekenden en de snel veranderende en krappe arbeidsmarkt maken dat de 'traditionele' aanpak niet meer volstaat. Toekomstige economische ontwikkelingen kunnen nog steeds zorgen voor veranderingen op de arbeidsmarkt, maar de krapte blijft de komende decennia, evenals de steeds hogere eisen die worden gesteld aan werkenden.

Kortom: toekomstbestendige dienstverlening in de IJmond is niet meer haalbaar door aanpassingen op de huidige werkwijze. Het vraagt om een frisse blik op de regio en een analyse van wat op langere termijn nodig is. De drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen hebben daarom opdracht gegeven om te komen tot herontwerp van de dienstverlening vanuit de Participatiewet op het gebied van re-integratie en (voormalig) Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Deze opdracht heeft een andere insteek dan voorgaande onderzoeken in de regio. In dit geval is de organisatiestructuur niet het vertrekpunt, maar de uitkomst van het proces. Dit zorgt voor een andere vraagstelling en een ruimere benadering van oplossingen dan voorheen. De wens is te komen tot een werkwijze die aansluit bij de behoefte van de inwoners in de regio, werkbaar is voor medewerkers en op langere termijn financieel houdbaar is.

Doel van de regionale probleemanalyse

Voordat kan worden gesproken over oplossingsrichtingen moet eerst overeenstemming zijn over de problemen, behoeften, kansen en risico's in de IJmond. Om die reden start het proces met deze regionale probleemanalyse. Het gaat om een 'foto' van de situatie van dit moment.
In deze analyse zijn nog geen oplossingen benoemd, maar de knelpunten laten wel duidelijk zien waar aanknopingspunten liggen voor oplossingen.

Uitkomsten analyse

De analyse valt uiteen in twee delen:

1. Het werkveld: wat zijn de uitdagingen bij de uitvoering van de Participatiewet en in welke mate spelen deze ook in de IJmond?
2. Organisatie van de dienstverlening: hoe is de dienstverlening in de regio IJmond georganiseerd en in welke mate sluit dit aan op actuele en toekomstige uitdagingen?

1.Het werkveld

Dankzij de krapte op de arbeidsmarkt is de werkloosheid lager dan ooit. Meer mensen dan voorheen werken. Dat is positief, maar het betekent ook dat de samenstelling van de groep

werklozen verandert: de werkzoekenden van dit moment hebben een grotere afstand tot betaald werk dan gemiddeld een aantal jaar geleden.

Die grotere afstand heeft niet alleen te maken met de werkzoekende zelf: werk verandert snel en wordt onder andere onder invloed van digitalisering complexer. Daarmee schuift de lat van werkgevers omhoog. Verder zorgt personele krapte voor een hogere werkdruk bij bedrijven. Werkgevers willen/kunnen daardoor minder ruimte maken voor de rustige opbouw en begeleiding die de huidige werkzoekenden nodig hebben en het aantal laagdrempelige (leer)werkplekken en stageplaatsen neemt gaandeweg af.

De verzwaring van de ondersteuningsbehoefte en de attitude van werkgevers heeft ook gevolgen voor beschut werk-bedrijven van IJmond Werkt. Het aantal detacheringen naar reguliere werkgevers neemt af en de bedrijven van IJmond Werkt hebben steeds meer moeite om kostendekkend te kunnen werken.

Knelpunten in een re-integratietraject liggen steeds vaker op het gebied van schulden, psychische problemen, taal en cultuur, dakloosheid en de gezinssituatie. Een deel van de oplossingen voor inwoners valt daarmee buiten de invloedsfeer van de Participatiewet.

Re-integratiedienstverlening wordt dus steeds specialistischer en complexer zowel op het niveau van beleid als in de uitvoering. In een krappe arbeidsmarkt is het vinden en borgen van die kennis niet eenvoudig. Daarnaast kost de begeleiding per inwoner meer tijd. Dit vraagt om een kleinere caseload, tijd en ruimte om de verbinding te maken met nieuwe netwerken en om nieuwe instrumenten en interventies te ontsluiten.

Tot slot staan gemeenten voor een enorme financiële uitdaging: de huidige en toekomstige financiële middelen die gemeenten ontvangen sluiten niet meer aan op de complexe participatieopgave en op toekomstige kostenstijgingen.

2.Organisatie van de dienstverlening

Voor een deel vallen de hierboven geschetste ontwikkelingen in het werkveld buiten de invloedssfeer van gemeenten die invulling geven aan de Participatiewet. Gemeenten hebben echter wél invloed op hoe de dienstverlening wordt georganiseerd en in welke mate wordt geïnvesteerd in de mensen en middelen die hierbij nodig zijn.

Beverwijk, Heemskerk en Velsen hebben door de jaren heen keuzes gemaakt ten aanzien van de re-integratiedienstverlening en de (voormalig) Wsw-bedrijven. Deze keuzes waren op dat moment legitiem, maar leiden inmiddels tot suboptimale dienstverlening aan inwoners en tot inefficiënte en ineffectieve inzet van capaciteit en financiële middelen.

Het gaat daarbij op hoofdlijnen om:

- Schotten binnen de re-integratiedienstverlening tussen gemeenten en IJmond Werk
- De infrastructuur rondom passende werk- en leerwerkplekken
- Onvoldoende verbinding tussen werk en andere onderdelen van het brede sociale domein
- Autonomie en beleidsvrijheid per gemeente
- Autonomie van gemeenten op het gebied van kennis en capaciteit
- De hybride opzet en financiering van IJmond Werkt

Schotten belemmeren maatwerk

In de IJmond is de re-integratiedienstverlening vrij strak georganiseerd rond het onderscheid tussen werk en activering. Door de organisatorische, inhoudelijke en budgettaire knip tussen gemeente en IJmond Werkt ontstaat een 'binaire' benadering van de re-integratiedienstverlening (klant van jou/klant van mij) met onvoldoende ruimte om instrumenten en interventies op maat in te zetten naar behoefte van de inwoner.

Door keuzes in het verleden is de opdracht aan IJmond Werkt steeds meer toegespitst op de meer werkfitte en kansrijke werkzoekenden. Vanuit deze rolverdeling heeft IJmond Werkt haar dienstverlening opgebouwd rond trainingen en groepsaanbod: het estafettemodel. Dit model volstaat niet meer voor de huidige complexe ondersteuningsvraag. IJmond Werkt werkt aan vertaling van het estafettemodel naar individueel inzetbaar aanbod, maar dit kost tijd en vraagt om een cultuuromslag binnen IJmond Werkt.

De regie, maar ook de toegang en het budget, voor complexere klanten ligt bij de gemeentelijke teams. IJmond Werkt heeft zelf geen toegang tot activeringsaanbod of het brede sociale domein. Wanneer naast re-integratie ondersteuning nodig is op het vlak van activering of andere leefgebieden gaat een klant 'terug' naar de gemeente en stopt het re-integratietraject.

Door de huidige rolverdeling én doordat interventies en instrumenten niet in combinatie worden ingezet, ontstaat een verschuiving van caseload naar gemeentelijke teams Werk en Inkomen. Daarnaast is een steeds groter deel van de nieuwe instroom nog niet toe aan de dienstverlening van IJmond Werkt. De werkdruk bij gemeentelijke teams stijgt, terwijl de tijd en ruimte die nodig is voor intensief contact met de inwoner ontbreekt.

Onvoldoende passend werk voor de doelgroepen

Uitstroom naar werk blijft achter doordat er te weinig gevarieerde en geschikte leer-en ontwikkelplekken zijn. Er is behoefte aan vrijwilligerswerk en laagdrempelige werkervaringsplekken. Het WSP beschikt onvoldoende over dit soort plekken.

De bedrijven van IJmond Werkt bieden qua infrastructuur kansen, bijvoorbeeld om arbeidsritme op te doen. Maar zij zijn op dit moment onvoldoende toegerust op het begeleiden van uiteenlopende doelgroepen. Daarnaast kampt IJmond Werkt wegens haar herkomst als sociaal werkbedrijf met een imagoprobleem bij een deel van de werkzoekenden.

Door het ontbreken van passende werkplekken wordt soms gebruik gemaakt van aanbieders van activering, die door gemeenten worden ingezet. Zij beschikken vaak over een eigen netwerk bij werkgevers, wat zorgt voor een parallelle route naar werk buiten IJmond Werkt en het Werkgevers Service Punt (WSP).

Met de krimpende financiële middelen is het belangrijk om weloverwogen keuzes te maken ten aanzien van investeringen in alternatieve netwerken naast IJmond Werkt en het WSP. Op dit moment ontstaat deze route echter organisch.

Positionering van werk in brede sociale domein

Passende re-integratiedienstverlening vraagt om het kunnen combineren van re-integratie met ondersteuning op het gebied van activering, schulden, gezinsvraagstukken en psychische hulp. En om het benutten van alternatieve vormen van participatie- en leerwerkplekken binnen de infrastructuur van arbeidsmatige dagbesteding en vrijwilligerswerk.

Bij de drie gemeenten is het combineren van deze interventies niet vanzelfsprekend door schotten binnen het brede sociale domein. Medewerkers missen overzicht in de sociale kaart en andersom zijn werk en re-integratie niet als vanzelfsprekend geborgd in bijvoorbeeld wijkteams of bij aanbieders van dagbesteding. Dit komt onder andere doordat de Participatiewet, wmo, de Jeugdwet en het onderwijs verschillende uitgangspunten en mensbeelden hanteren. Dit resulteert in cultuur- en visieverschillen in het sociale domein, naast de financiële schotten.

De krimp van financiële ruimte geldt niet alleen voor de Participatiewet, maar ook voor de andere onderdelen in het sociaal domein en in het onderwijs. Naast inhoudelijke urgentie is er dus ook een financiële urgentie om te zorgen dat instrumenten, interventies en netwerken rondom de inwoner in het brede sociale domein elkaar niet overlappen, maar aanvullen en versterken.

Autonomie en beleidsvrijheid per gemeente

Een deel van de re-integratiedienstverlening is gezamenlijk georganiseerd binnen IJmond Werkt, maar de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen zijn elk autonoom in de inrichting van de uitvoering van de Participatiewet. In de praktijk krijgt de re-integratiedienstverlening in de IJmond invulling vanuit vier organisaties.

De autonomie en beleidsvrijheid per gemeente leidt tot uiteenlopende visies, interpretaties en definities per organisatie. Op dit moment wordt beleid in elke gemeente vertaald naar de eigen uitvoering. Waar mogelijk wordt gezamenlijk opgetrokken, maar doordat besluitvormingsprocessen nog steeds individueel verlopen, ontstaan visie- en nuanceverschillen. Dit leidt tot uiteenlopende werkprocessen per gemeente, waartoe IJmond Werkt zich moet verhouden.

Uitdagingen voor gemeenten: capaciteit

De drie gemeenten maken elk eigen keuzes ten aanzien van de samenstelling en capaciteit in hun uitvoerende teams. De teamsamenstelling is bepalend voor omvang van de caseload, specialisatie, kennisbevordering en daarmee voor de kwaliteit van de dienstverlening aan de inwoner. Ook neemt met het complexere werkveld de druk op beleidscapaciteit toe.

Een aantal uitvoerende teams heeft enige tijd geworsteld met verloop. Dit is tijdelijk opgevangen met inhuur. Inmiddels is de bezetting op de meeste plekken op orde en worden inhaalslagen gemaakt. Maar de gemiddelde caseload per medewerker is bij de drie gemeenten nog steeds hoog. Voldoende capaciteit en specialisme per team blijft een wankel evenwicht. Bovendien is de volgende reeks veranderingen alweer op komst met de herziening van de Participatiewet. Duidelijk is dat deze veranderingen niet alleen specialistische kennis en zicht op het werkveld vergen, maar ook een andere werkwijze en cultuur vragen.

In een krappe arbeidsmarkt wordt het steeds ingewikkelder om dit voor elke gemeente individueel op orde te houden. Het vraagt om strategisch personeelsbeleid om medewerkers aan de IJmond te binden en boeien.

Tot slot wordt in de IJmond met verschillende klantsystemen gewerkt die niet met elkaar communiceren. Hierdoor gaat waardevolle informatie verloren bij overdracht van klanten van de ene partij naar de andere en vergt afstemming tussen medewerkers de nodige tijd. Dit geldt overigens soms ook binnen gemeenten tussen de onderdelen van het sociaal domein.

De afstemming en relatie tussen de vier organisaties is op elk niveau (bestuurlijk, beleid en management) het laatste jaar enorm verbeterd. Deze afstemming is echter vrijblijvend en momenteel vooral gericht op informeren en leren van elkaar.

IJmond Werkt: belemmeringen in de transitie

IJmond Werkt is een zogeheten *Partieel sociaal ontwikkelbedrijf*: het is verantwoordelijk voor uitvoering van de Wsw en daarnaast voor een aantal re-integratietaken binnen de Participatiewet.

De huidige infrastructuur voor (leren) werken bestaat uit een kleinschalige beschutte werkomgeving en een groenbedrijf. Met de toestroom van de doelgroep Beschut Werk, die niet tot nauwelijks via detachering bij reguliere werkgevers aan de slag kan, komt de bedrijfsvoering van dit deel van IJmond Werkt onder druk te staan.

Maar ook de re-integratiedienstverlening staat onder druk door de afnemende instroom en de groeiende complexiteit van de doelgroepen die wel voor re-integratie naar IJmond Werkt worden overgedragen. De kanteling van het estafettemodel naar een individuele aanpak vraagt om een cultuuromslag.

De overhead bij IJmond Werkt is relatief groot door inzet van specifieke expertise om het primaire proces op orde te houden. Zo heeft IJmond Werkt te maken met verschillende cao's en vragen de gevolgen van de hack en kwaliteitsvereisten om schaarse expertise in een krappe arbeidsmarkt.

De wijze waarop de financiering van IJmond Werkt is ingericht zorgt ervoor dat IJmond Werkt niet eigenstandig de transitie kan maken naar de toekomst. In de begroting van IJmond Werkt zijn de kosten voor re-integratie opgenomen, maar wordt geen relatie gelegd met de opbrengsten (besparing op de BUIG bij gemeenten). De Wsw-bedrijven hebben tot op heden een sluitende begroting. Maar deze baten worden verrekend met de gemeentelijke dekking voor het totaal van de taken van IJmond Werkt. Het is dus onduidelijk of er sprake is van positief resultaat bij IJmond Werkt wat kan worden ingezet voor herinrichting.

Aanknopingspunten voor oplossingsrichtingen

De grote uitdagingen bij de uitvoering van de Participatie vragen om slimme keuzes zodat mensen die willen en kunnen werken ook in de toekomst kunnen worden geholpen. Dit is niet alleen belangrijk voor de inwoners van de IJmond, wiens maatschappelijke positie en bestaanszekerheid afhangt van succesvolle re-integratie. Het draagt ook bij aan de economische ontwikkeling in onze regio waarin alle inzet, kennis en kunde hard nodig is.

Tegelijk zijn mensen en middelen schaars. Gerichte keuzes zijn dus nodig om de inzet beheersbaar te houden. De analyse laat zien dat er in de IJmond voldoende aanknopingspunten zijn om de dienstverlening vanuit de Participatiewet op het gebied van re-integratie en Wsw-bedrijven te verbeteren en in te richten op de toekomst.

Dit brengt twee randvoorwaarden met zich mee die een trendbreuk zijn met de huidige aanpak en alleen met herontwerp kunnen worden bereikt en geborgd:

- Inwoners met complexe ondersteuningsvraag zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid in het brede sociale domein. Werk moet worden gepositioneerd binnen een bredere sociale context.

- Het regionaal efficiënt inzetten van mensen en middelen is voorwaarde voor de financiële en inhoudelijke haalbaarheid.

Werken vanuit draagvlak

De analyse laat zien dat de wijze waarop de dienstverlening is ingericht regelmatig in de weg staat van wat de inwoner nodig heeft. Dit heeft de laatste jaren op relationeel vlak soms tot spanning geleid tussen medewerkers van gemeenten en IJmond Werkt. Dit is jammer en onnodig, want een belangrijke constatering tijdens de verkenning was dat medewerkers bij alle partijen een enorme intrinsieke motivatie voelen om het beste te doen voor de inwoners van onze regio.

Hoewel het proces van herontwerp zich nog in de verkenningsfase bevindt, is in maart 2024 gestart met een lichte projectstructuur. De leidinggevenden van de uitvoerende teams van de vier organisaties worden hierdoor nauw betrokken bij de verdere verkenning. In overleg met hen zullen ook medewerkers worden betrokken in de volgende fase: het uitwerken van scenario's.

Met de IJmondiale Participatieraad is afgesproken dat wordt nagedacht over een passende vorm om (het perspectief van) de inwoner te betrekken. Ook dit krijgt invulling bij de stap naar scenario's.

Vervolgstappen

Vervolgstappen in het voorjaar van 2024 zijn:

- Presenteren en bespreken van de uitkomsten met de drie gemeenteraden in de IJmond
- Het opstellen van een longlist met oplossingsrichtingen en het selecteren van een aantal hiervan voor uitwerking in scenario's
- Uitwerking van een aantal scenario in het tweede en derde kwartaal van 2024

Naar aanleiding van een sessie met de wethouders met portefeuille wmo worden momenteel gesprekken gevoerd met het bredere sociale domein om te onderzoeken op welke manier de verbinding met het brede sociale domein kan worden meegenomen in de scenario's.

1. ALGEMEEN

1.1 De opdracht

Veel gemeenten in Nederland kampen met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van de sociaal ontwikkelbedrijven. Dat geldt ook voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen, die een deel van hun dienstverlening hebben ondergebracht in de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt.

Financiële en inhoudelijke vraagstukken waren de afgelopen jaren aanleiding voor aanpassingen in de werkwijze en rolverdeling tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt. Deze leidden echter slechts deels en ook maar tijdelijk tot het gewenste resultaat.

Inmiddels blijkt uit landelijke onderzoeken dat een belangrijk deel van de knelpunten voortkomt uit de opzet van de Participatiewet zelf en de financiële middelen die gemeenten ontvangen voor deze taak. Maar ook de intensivering van de ondersteuningsbehoefte bij werkzoekenden en de snel veranderende en krappe arbeidsmarkt maken dat de 'traditionele' aanpak niet meer volstaat. Toekomstige economische ontwikkelingen kunnen nog steeds zorgen voor veranderingen op de arbeidsmarkt, maar de krapte is blijvend in de komende decennia evenals de steeds hogere eisen die worden gesteld aan werkenden.

Kortom: toekomstbestendige dienstverlening in de IJmond is niet meer haalbaar door aanpassingen te blijven aanbrengen op de huidige werkwijze. Het vraagt om een frisse blik op de regio en een analyse van wat op langere termijn nodig is. De drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen hebben daarom opdracht gegeven om te komen tot herontwerp van de dienstverlening vanuit de Participatiewet op het gebied van re-integratie en (voormalig) Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Beoogd eindresultaat

De drie wethouders met de portefeuille Participatiewet zijn bestuurlijk opdrachtgever. Zij hebben meegegeven dat ze nog geen vastomlijnd beeld hebben bij het beoogde eindresultaat en dat ze hun keuzes willen baseren op de uitkomsten van de verkenning. Wel hebben ze meegegeven:

- dat de effectiviteit en klanttevredenheid van de dienstverlening aan inwoners van de regio en wendbaarheid en toekomstbestendigheid voor hen het zwaarst wegen
- dat de financiële haalbaarheid een belangrijke randvoorwaarde is voor het herontwerp. Daarbij is gevraagd ook te kijken vanuit het perspectief van brede schadelastbeperking
- dat organisatiestructuur en bestuur ondersteunend moeten zijn aan de dienstverlening en moeten kunnen meebewegen met toekomstige ontwikkelingen
- dat ze in het proces hechten aan een open blik en draagvlak bij alle betrokken partijen.

Tijdspad

De opdracht beslaat een langere periode en bestaat uit een de volgende stappen:

1. een regionale probleemanalyse voor de IJmond (juni 2023-voorjaar 2024)
2. uitwerken van verschillende oplossingsrichtingen in scenario's (voorjaar 2024 -najaar 2024)
3. een gedragen keuze uit een van de oplossingen (2024/nader te bepalen)
4. een bestuurlijk besluit tot operationalisering van deze oplossing (nader te bepalen)

Relatie met eerdere onderzoeksopdrachten

Sinds de oprichting van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt in 2013 zijn de arbeidsmarkt en het werkveld ingrijpend veranderd. Vooral de Participatiewet bracht grote veranderingen met zich mee. Om mee te kunnen in deze ontwikkelingen zijn tussen 2012 en 2022 meerdere onderzoeken gedaan naar de re-integratiedienstverlening in de IJmond en de toekomst van IJmond Werkt. Een voor de hand liggende vraag is waarom een nieuwe verkenning nodig is. En hoe we zorgen dat de regio na dit traject wél langere tijd vooruit kan?



Deze opdracht heeft een andere insteek dan voorgaande onderzoeken in de regio. In dit geval is de organisatiestructuur niet het vertrekpunt, maar de uitkomst van het proces. Dit zorgt voor een andere vraagstelling en een ruimere benadering van oplossingen dan voorheen. De wens is te komen tot een werkwijze die aansluit bij de behoefte van de inwoners in de regio, werkbaar is voor medewerkers en op langere termijn financieel houdbaar is. Waar eerder onvoldoende draagvlak en urgentie was om de huidige inrichting los te laten, ligt dit inmiddels anders.

Die bredere ambitie komt ook op een goed moment:

- de aangekondigde landelijke herzieningen, waaronder die van de Participatiewet en de VIM vragen om vertaling naar de regio
- het herontwerp in de IJmond valt samen met de hervorming van de 35 arbeidsmarktregio's. De drie gemeenten in de IJmond werken sinds 2023 samen binnen de regio Zuid-Kennemerland-IJmond[1] aan werk-naar-werk dienstverlening vanuit een Regionaal Werkcentrum (RWC) en het is belangrijk om deze twee ontwikkelingen goed op elkaar af te stemmen
- er is een tijdelijke verruiming van financiële middelen om te komen tot transitie van de sociale ontwikkelbedrijven in Nederland. Deze middelen zijn aangekondigd in de septembercirculaire 2023. Meer informatie volgt in de meicirculaire 2024
- vanuit de uitgangspuntennotitie 2022-2025 maken de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen én bij IJmond Werkt belangrijke verbeterslagen in de dienstverlening

[1] De drie gemeenten in de IJmond vormen samen met Bloemendaal, Haarlem, Heemstede en Zandvoort de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

1.2 De sleutel voor verbetering ligt in de regio

De uitdagingen waar de drie gemeenten in de IJmond voor staan zijn niet uniek. De laatste jaren zijn diverse landelijke rapporten en analyses verschenen die inzicht geven in de tekortkomingen en knelpunten van de Participatiewet.

Al deze analyses tonen aan dat een toenemende groep mensen niet de ondersteuning krijgt die ze nodig heeft bij het vinden en houden van passend werk. Ook tonen de rapporten aan dat de Participatiewet in de huidige vorm zorgt voor grote organisatorische en financiële knelpunten bij gemeenten en dat de waardevolle infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven dreigt te verdwijnen.

Mede hierom heeft het ministerie van SZW een ingrijpende herziening van de Participatiewet aangekondigd en wordt samen met andere ministeries gewerkt aan een Vereenvoudiging van de Inkomensondersteuning voor Mensen (VIM). Ook worden stappen genomen om de benodigde transitie van Sociaal Ontwikkelbedrijven te ondersteunen.

Deze landelijke stelselwijzigingen en tijdelijke financiële tegemoetkomingen zijn hard nodig om ook de inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen beter te ondersteunen. Maar ze zijn niet voldoende, want de mensen en middelen waarmee de drie gemeenten hieraan invulling moeten geven worden steeds schaarser.

De ontwikkelingen in het werkveld vallen deels buiten de invloedssfeer van gemeenten. Maar de drie gemeenten hebben wél invloed op hoe de dienstverlening wordt georganiseerd en in welke mate wordt geïnvesteerd in de mensen en middelen die hierbij nodig zijn.

Dit vraagt om een regionale analyse en plan van aanpak.

1.3 Opbouw regionale probleemanalyse

Dit document bevat de regionale probleemanalyse. In deze analyse is te lezen waarom herontwerp nodig is. Het gaat om een 'foto' van de situatie van dit moment. In deze analyse zijn nog geen oplossingen benoemd, maar de knelpunten maken wel duidelijk waar aanknopingspunten liggen voor oplossingen.

De analyse valt uiteen in twee delen:

- Het werkveld: wat zijn de uitdagingen bij de uitvoering van de Participatiewet en in welke mate spelen deze ook in de IJmond?
- Organisatie van de dienstverlening: hoe is de dienstverlening in de regio IJmond georganiseerd en in welke mate sluit dit aan op actuele en toekomstige uitdagingen?

1.4 Informatiebronnen

Bij de verkenning is onder andere gebruik gemaakt van een aantal toonaangevende publicaties van de afgelopen jaren:

- In 2019 verscheen de *Eindevaluatie van de Participatiewet* door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). In deze evaluatie is onder andere gekeken naar de effecten op de arbeidsparticipatie van de doelgroepen die onder de wet vallen.

- Verder verscheen in 2021 het rapport *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet* door bureau Berenschot. Deze analyse is opgesteld in opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).
- Op 7 juni 2023 het *Rapport Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven* gepubliceerd. Dit bevat de uitkomsten van een onderzoek dat Berenschot verrichtte in opdracht van VNG, Cedris en het Ministerie van SZW. Het onderzoek richtte zich op de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven (SW-bedrijven) in Nederland.

De interviews die tussen juli en oktober 2023 zijn gevoerd met uitvoerende medewerkers en teamleiders/management van de drie gemeenten en van IJmond Werkt schetsen een 'levend beeld' van de re-integratiedienstverlening voor de inwoners van onze regio. Ook is gesproken met projectleiders en partners binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. De verkenning heeft een rijk palet aan input opgeleverd.

De cijfermatige data komen uit uiteenlopende publicaties en bronnen, waaronder data van het UWV, Regio in Beeld, Waar staat je gemeente of uit periodieke interne rapportages. Sommige data zijn actueel opvraagbaar terwijl andere gegevens minder frequent worden gepubliceerd. Hierdoor tellen de gepresenteerde cijfers in absolute zin niet altijd bij elkaar op. Het gaat echter om het schetsen van tendensen en duiding van een ontwikkeling. De gebruikte data volstaan hiervoor.

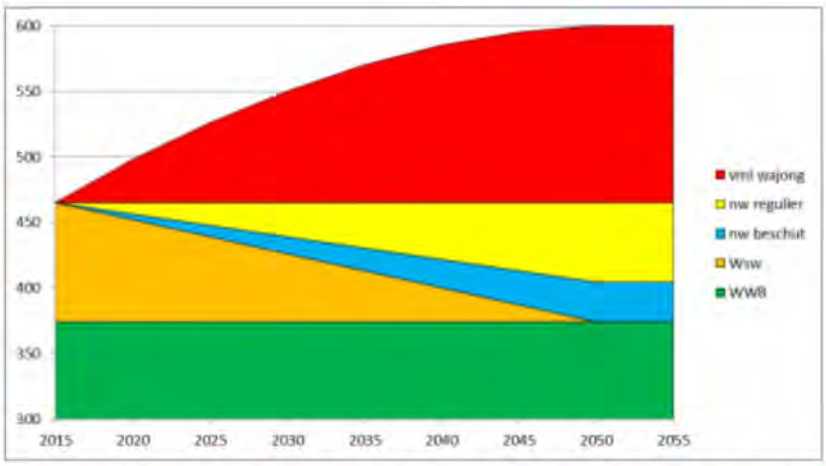
2. HET WERKVELD

2.1 De Participatiewet pakt anders uit dan voorzien

Met de introductie van de Participatiewet in 2015 werden gemeenten verantwoordelijk voor de re-integratiedienstverlening van een grotere groep mensen. Een van de belangrijkste uitgangspunten was om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten en dit zoveel mogelijk via plaatsing bij reguliere werkgevers te laten verlopen.

Belangrijkste veranderingen waren:

- de uitvoering van de Wajong voor jongeren met arbeidsvermogen is vanaf 2015 een verantwoordelijkheid van gemeenten. Het UWV blijft verantwoordelijk voor de mensen die voor 2015 een Wajong-uitkering ontvingen en voor Wajong-verstrekking aan jongeren zonder arbeidsvermogen.
- Met ingang van 2015 werd de instroom in de sociale werkvoorziening (Wsw) stopgezet. De Wsw viel vanaf dat moment uiteen in twee groepen: nieuw regulier (werken bij een reguliere werkgever met inzet van loonkostensubsidie en begeleiding) en nieuw beschut.



De 'bultrug van Berenschot'[2] laat zien hoe de doelgroepen van de Participatiewet zich de komende jaren (zouden) ontwikkelen. Een aanname was dat opbouw van de doelgroepen *nieuw regulier* en *nieuw beschut* en de uitstroom van *oud beschut* elkaar in evenwicht zouden houden. De instroom van *nieuw regulier* en *nieuw beschut* valt in aantallen echter lager uit dan verwacht. Daarnaast heeft deze nieuwe groep minder arbeidsvermogen dan mensen met een Wsw-indicatie. Dit heeft effect op de bedrijfsvoering van de SW-bedrijven en hierdoor komt een waardevolle infrastructuur onder druk te staan.

Vanuit Beverwijk, Heemskerk en Velsen hadden **eind 2022** in totaal **415 mensen een SW-dienstverband**. Hiervan waren **144 mensen gedetacheerd** bij een werkgever en werkten er **54 onder begeleiding**.

Inmiddels blijkt het verschil in arbeidsparticipatie tussen mensen met en zonder arbeidsbeperking nog steeds groot. Uit onderzoek van het SCP[3] kwam naar voren dat:

[2] *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet* door bureau Berenschot (2021)

[3] *Eindevaluatie van de Participatiewet*, SCP, 2019

- voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen de baankansen wel toenamen, maar dat het vaker gaat om tijdelijk, niet duurzaam werk. Ook verslechterde hun inkomenspositie
- voor de grootste groep, de klassieke bijstandsgerechtigden, nauwelijks verschil is
- voor mensen die het recht op toegang tot de sociale werkvoorziening verloren, de kans op werk daalde
- inwoners steeds intensievere ondersteuning nodig hebben bij re-integratie naar werk.

In de IJmond zijn eind 2023 ruim **4.000 mensen** afhankelijk van een **Participatiewet-uitkering of WW-uitkering**[4]:

	Participatie-wet	**WW**
Beverwijk	877	369
Heemskerk	729	239
Velsen	1.312	510
	2.918	**1.118**

Ook is re-integratiedienstverlening geen uniform product. Sommige doelgroepen vragen een specifieke benadering of focus. Daarbij moet worden gedacht aan statushouders, jongeren en re-integratie vanuit reclassering. Voor deze laatste doelgroep schakelen de drie gemeenten bijvoorbeeld dienstverlening in van gespecialiseerde partijen.

Uit de interviews: Jongeren
Een deel van de jongeren is kwetsbaar in de overgang van school naar werk. Voor deze overgang ligt er een infrastructuur vanuit de aanpak Vroegtijdig Schoolverlater (VsV) met dienstverlening vanuit het Leerplein tot en met 23 jaar. Jongeren melden zich vaak pas op het moment dat zij een inkomensvraag hebben. Met het oog op preventie en het voorkomen van de stap naar criminaliteit is het belangrijk hen al eerder in beeld te krijgen. Met de nieuwe Wet van School naar duurzaam werk die in augustus 2025 van start gaat, wordt de dienstverlening vanuit het Leerplein opgerekt naar 27 jaar. Ondanks deze infrastructuur vormen jongeren een fikse uitdaging. Uit interviews kwam het volgende beeld:

- Jongeren die tussen wal en schip vallen zijn moeilijk te vinden. In principe moeten zij zich eerst melden bij IJmond Werkt voordat zij zich melden bij de gemeente met een inkomensvraag, maar vaak geven ze geen gehoor aan een oproep van IJmond Werkt.
- Het onderwijs biedt steeds minder begeleiding bij stages, terwijl een deel van de jongeren onvoldoende toegerust is voor een stage bij een werkgever. Hierdoor vallen jongeren al vroeg uit. Het project Young Heroes biedt om die reden beschutte stageplekken
- Een deel van de jongeren die in coronatijd onder versoepelde regels een diploma heeft behaald, blijkt in werkelijkheid niet het niveau te hebben dat bij het diploma past. Dit wreekt zich bij het vinden en houden van werk.
-

[4] Bron https://werk.nl

Uit de interviews: statushouders

Met de komst van de nieuwe Wet inburgering in 2021 is een gemeente verantwoordelijk voor het inburgeringstraject zodra een persoon zich daar vestigt. Een belangrijke verandering van de nieuwe wet zijn de routes waarmee het inburgeringstraject wordt gecombineerd met werk (de B1-route), onderwijs (onderwijsroute) of participatie (zelfredzaamheidsroute en taalniveau A1). Deze aanpak geldt ook voor de gemeenten in de IJmond. Uiteraard wordt ook re-integratiedienstverlening ingezet op de statushouders van vóór 2021 waarvoor de genoemde routes niet beschikbaar zijn.

Uit de interviews met medewerkers kwam het volgende beeld

- Anders dan bij reguliere intakes ligt bij statushouders de nadruk op het op korte termijn regelen van een uitkering en een voorschot en betaling van de eerst huurtermijn. Het betrekken van de woning brengt vaak veel vragen met zich mee waar de nieuwkomers geen ervaring mee hebben, zoals bijvoorbeeld aansluiting van gas, water en elektra. Inmiddels zetten de drie gemeenten externe partij INOVA in die hen ontzorgt in de ondersteuning van nieuwkomers.
- Taal is een belangrijke factor bij re-integratie. Niet alleen om iemand te kunnen plaatsen bij een werkgever, maar ook om verbinding te maken en de intrinsieke motivatie aan te spreken.
- Inburgeringstrajecten mogen niet lijden onder werk, maar een vorm van participatie of werk is wel urgent. Langere trajecten zonder de combinatie met werk brengen risico's met zich mee, zoals zwart bijverdienen, lenen bij familie etc.
- Naarmate de periode dat iemand niet werkt langer duurt, hoe meer het re-integratietraject gaat lijken op dat van andere mensen die langdurig in de bijstand zitten. Vaak moet dan alsnog activering worden ingezet. Dit speelt vooral bij de groep statushouders van voor 2021
- Sommige statushouders lijken werkfit, maar blijken te kampen met trauma's waardoor zij alsnog niet aan werk toe zijn
- De groep statushouders is niet uniform: zij zijn afkomstig vanuit verschillende culturen. Een re-integratietraject vraagt om culturele sensitiviteit en dit is nog onvoldoende voorhanden
- In veel culturen ligt de rol voor de zorg voor kinderen en ouders traditioneel bij de vrouw. Bij het vinden van werk is het belangrijk aan te sluiten bij deze rollen. Niet alleen door oplossingen te bieden voor zorgtaken, maar ook door kansen te benutten om vaardigheden hierin te vertalen naar betaald werk.

Gevolgen voor sociaal ontwikkelbedrijven

Op 7 juni 2023 verscheen *Rapport Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven*. Dit bevat de uitkomsten van een onderzoek dat bureau Berenschot verrichtte in opdracht van VNG, Cedris en het Ministerie van SZW. Het onderzoek richtte zich op de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven (SW-bedrijven) in Nederland. Aanleiding voor het onderzoek was de constatering dat de infrastructuur van veel SW-bedrijven (financieel) onder druk staat, met als belangrijkste oorzaken:

- De aanname dat opbouw van de doelgroepen *nieuw regulier* en *nieuw beschut* en de uitstroom van *oud beschut* elkaar in evenwicht zouden houden heeft grote gevolgen. De instroom van *nieuw regulier* en *nieuw beschut* valt in werkelijkheid veel lager uit dan verwacht.
- Doordat in- en uitstroom niet in balans zijn wordt de infrastructuur van SW-bedrijven niet optimaal benut waardoor de bedrijfsvoering onder druk komt.
- Sociaal ontwikkelbedrijven hebben een relatief lage omzet doordat medewerkers soms worden ingezet tegen lage tarieven, onder hun verdiencapaciteit werken of een relatief lage verdiencapaciteit hebben.
- De mensen die nu gebruik van maken van beschut werk hebben minder arbeidsvermogen dan de mensen met een Wsw- indicatie. Het beroep op het re-integratiebudget voor de

begeleiding van deze mensen is groter, maar nieuw beschut werk wordt nadeliger gefinancierd dan de Wsw.
- De door werkgevers en werknemers afgesloten cao Aan de Slag leidt tot hogere werkgeverslasten, waardoor de betaalbaarheid van de infrastructuur verder onder druk komt

Er blijft behoefte aan (een organisatie voor) beschut werk. De transformatie van zuiver SW-bedrijf naar uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet is mogelijk, maar vraagt tijd en de nodige investeringen. Hierbij staan gemeenten in de meeste gevallen aan de lat om eventuele tekorten op de exploitatie van SW-bedrijven aan te vullen of om eventuele baten te herinvesteren.

Het onderzoek van Berenschot heeft in 2023 geleid tot een verhoging van de re-integratiebudgetten voor de groep Nieuw Beschut. Ook zijn voor de zomer van 2023 financiële middelen aangekondigd om te komen tot transitie van de sociale werkvoorzieningen. In december 2023 heeft demissionair minister Schouten in een Kamerbrief oplossingsrichtingen geschetst. Of deze worden overgenomen door een nieuw kabinet is op dit moment (februari 2024) nog onduidelijk.

2.2 Een intensievere ondersteuningsbehoefte

De samenleving is complexer geworden. Juist rondom kwetsbare mensen zijn steeds meer regels, toeslagen en loketten ontstaan. Door versnippering van regels, wetten en regelingen komt bij een groeiende groep mensen de bestaanszekerheid onder druk, met grote gevolgen voor hun maatschappelijke positie. Veel werkzoekenden ervaren problemen op meerdere leefgebieden waardoor re-integratie steeds vaker moet worden gecombineerd met hulp op andere leefgebieden (schulden, jeugd, wmo, gezin, onderwijs).

Inzichten en verkenningen

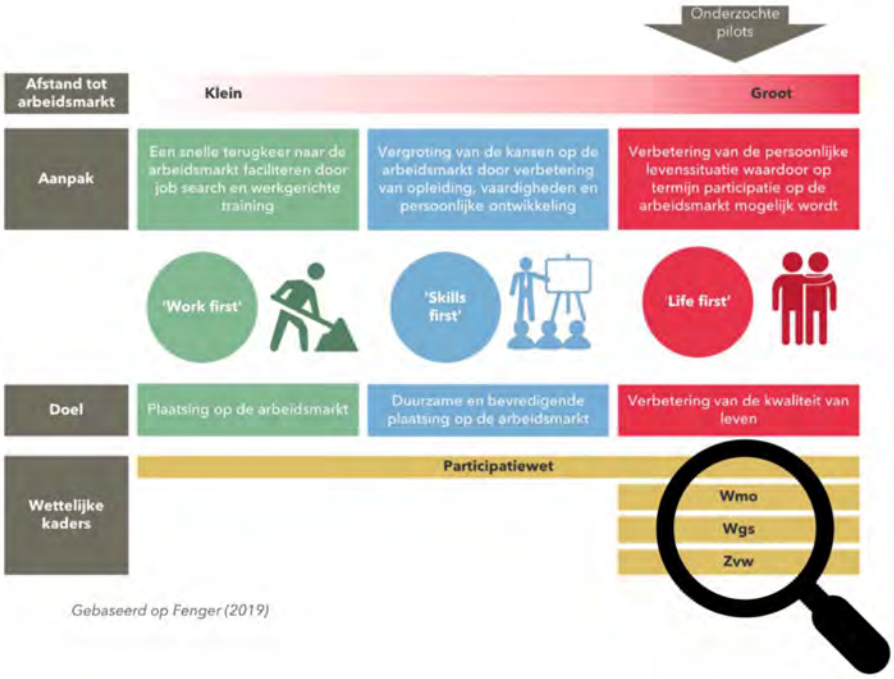
In deze krappe arbeidsmarkt vindt de grootste groep vanuit de WW werk. Toch ontvangt een kwart van de huidige WW-groep al 6-12 maanden WW. Uit de grafiek blijkt dat dit een relatief kwetsbare groep is. Bijna de helft is 50+ en meer dan een kwart heeft geen startkwalificatie. Voor hen is het vinden van werk moeilijker en een deel meldt zich bij de gemeente[5].



[5] Bron https://werk.nl

Het model van Fenger[6] laat zien hoe de Participatiewet verantwoordelijk is voor het hele spectrum van werkzoekenden. Maar het laat ook zien dat oplossingen voor mensen met een grotere afstand tot werk vraagt om interventies op andere leefgebieden (life first).

Figuur S1 *Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden*



Gebaseerd op Fenger (2019)

Kortom: voor steeds meer mensen speelt een succesvolle re-integratie zich af buiten de invloedsfeer van de Participatiewet en vraagt het om nauwere samenwerking met het brede sociale domein.

[6] Bron: *Een brede blik op bijstand* van het SCP, 2023

Uit de interviews: wat hebben inwoners nodig?
In Heemskerk zijn als onderdeel van project Trede 2 alle inwoners gesproken in trede 2. In Beverwijk is vanuit het Project Sociale activering gekeken wat inwoners die niet in een re-integratietraject passen nodig hebben om een volgende stap te kunnen maken. De trajecten laten een vergelijkbare uitkomst zien:

- Taal is een van de belangrijkste belemmeringen bij het vinden van werk. Dit geldt ook voor jongeren. Het gaat vooral om de beheersing van de Nederlandse taal
- Dakloosheid bijvoorbeeld na een echtscheiding komt steeds vaker voor en belemmert de re-integratie. Mensen hebben geen eigen plek en logeren bij familie en vrienden en lijden zo een zwervend bestaan. Krapte op de woningmarkt zorgt voor weinig perspectief.
- Door mantelzorg, problemen binnen het gezin of het niet beschikbaar zijn van kinderopvang zorgen dat er geen ruimte is voor betaald werk
- Psychosociale of ernstige psychische problemen komen veel voor en door lange wachtlijsten bij de GGZ blijft hulp dat vlak lang uit
- Regelmatig contact is essentieel. Door de corona-periode en onderbezetting zijn sommige mensen langere tijd niet gesproken. Na verloop van tijd is bij een groot deel van de mensen eerst activering nodig om de stap naar werk weer te kunnen maken.
- Medewerkers missen positionering van werk en re-integratie in het bredere sociaal domein, bijvoorbeeld in wijkteams en benoemen de uiteenlopende benaderingen vanuit welzijn (vrijblijvend meedoen) versus de Participatie-wet (met verplichtingen)
- actieve signalering/afstemming wanneer iemand na een activeringstraject toe lijkt te zijn aan een re-integratietraject naar werk ontbreekt vaak

2.3 Paradox van de krappe arbeidsmarkt

De komende jaren krimpt met name door vergrijzing het aantal mensen dat tot de beroepsbevolking behoort. En hoewel economische invloeden kunnen leiden tot verschuiving tussen sectoren, is de verwachting dat er meer banen blijven dan arbeidskrachten.

Dankzij de krappe arbeidsmarkt zijn meer mensen dan ooit aan het werk, waaronder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar de krapte heeft ook een omgekeerd effect: succesvolle re-integratie van de huidige werkzoekenden vraagt om laagdrempelige stageplekken, leerwerkplekken en werkervaringsplaatsen. Juist door de krapte op de werkvloer en de hoge werkdruk die dat met zich meebrengt, zien werkgevers onvoldoende ruimte om een langere inwerkperiode met de juiste begeleiding te bieden.

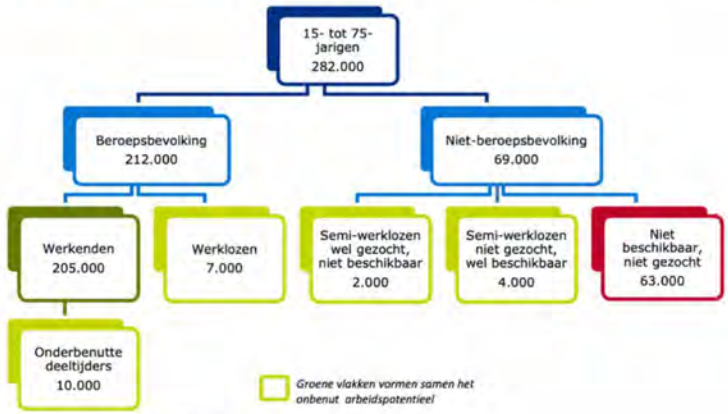
De matching van kandidaten op een passende baan bij werkgevers wordt daarmee steeds intensiever en uitstroom vertraagt.

Dit paradoxale effect tekent zich ook af bij detachering van mensen uit de voormalig Wsw. De na 2025 ingestroomde medewerkers hebben minder arbeidsvermogen dan hun voormalig Wsw collega's van voor 2015. Zij hebben intensievere begeleiding nodig. Een deel van de werkgevers die voorheen open stonden voor detachering geeft aan dat zij geen ruimte meer kunnen maken voor begeleiding van de huidige doelgroepen. Vervanging bij het aflopen van een detachering is steeds minder vanzelfsprekend en hierdoor neemt het aantal detacheringsplekken af.

Inzichten en verkenningen

Nederland telt 13,3 miljoen inwoners tussen de 15 en 75 jaar. Ruim 10 miljoen daarvan vormen de beroepsbevolking. In het derde kwartaal van 2023 hadden 9,7 miljoen mensen (73,1%) betaald werk, waarvan 5,1 miljoen mensen voltijd en 4,7 miljoen deeltijd. Het grootste deel, 5,4 miljoen mensen, heeft een vast contract. 2,7 miljoen hebben een flexibel contract. De rest werkt bijvoorbeeld als zelfstandige. Dit beeld geldt ook voor de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond[7].

Afbeelding 3.1. Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Zuid-Kennemerland en IJmond, gemiddelde 2022



Bron: CBS, bewerking door UWV

2.4 Dienstverlening in een dynamisch en complex werkveld

Waar de arbeidsmarkt niet goed functioneert probeert de overheid met wet- en regelgeving een corrigerende rol te spelen. Inmiddels is een woud aan wetten, regelingen, loketten en financieringsbronnen ontstaan die hun doel voorbijschieten en waarin werkenden, werkzoekenden en werkgevers de weg kwijtraken.

De dienstverlening vanuit de Participatiewet moet zich steeds meer verhouden tot ontwikkelingen en dienstverlening op het niveau van arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.



[7] Bron Regio in beeld, UWV, november 2023

Inzichten en verkenningen: voorbeeld relatie lokale en regionale dienstverlening
Mogelijk neemt de komende jaren ook de dienstverlening aan Niet Uitkering Gerechtigden (NUG'ers) toe. In het kader van hervorming van de arbeidsmarkt streeft het ministerie van SZW naar dienstverlening vanuit regionale werkcentra (RWC). De regio Zuid-Kennemerland en IJmond is in 2023 gestart met dit traject. Een goedlopend RWC heeft voordelen: dankzij werk-naar-werk dienstverlening daalt de instroom in de WW en/of Participatiewet. Maar het RWC is ook een laagdrempelige ingang voor mensen aan die niet in aanmerking komen voor een uitkering, maar wel ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. Voor deze groep blijft de Participatiewet een voorliggende voorziening. De omvang van deze groep valt nog niet te voorspellen.

Naast complex is het werkveld ook nog eens zeer veranderlijk. Voor de zomer van 2023 verschenen diverse Kamerbrieven, waaronder de Visiebrief Participatiewet in Balans (9 juni 2023), Kabinetsreactie op het IBO vereenvoudiging (9 juni 2023) en Kamerbrief Versterken banenafspraak en bijbehorende ondersteuning (7 juni 2023). Rode draad is:

- Minder werken vanuit doelgroepen, maar meer vanuit ondersteuningsbehoefte
- Bredere toepassing van de beschikbare regelingen, meer dialoog, minder harde handhaving, Eenvoudiger inkomensondersteuning,
- Werken vanuit een realistisch mensbeeld: het dichter bijeen brengen van de mensbeelden die ten grondslag liggen aan de Participatiewet, wmo en Jeugdwet
- Versterking van de professional in de uitvoering

Het zijn hoopgevende ontwikkelingen die ruimte bieden om inwoners meer te helpen naar hun daadwerkelijke behoefte. Tegelijkertijd is duidelijk dat dit vraagt om specialistische kennis en zicht op het werkveld, maar ook een cultuurverandering met zich meebrengt.

Tot slot is verandering niet altijd te voorspellen. Dit bleek bijvoorbeeld tijdens corona en bij de uitbraak van de oorlog in Oekraïne. Rondom deze gebeurtenissen moest razendsnel nieuwe expertise worden opgedaan en nieuwe dienstverlening worden ingezet binnen de kaders van de bestaande capaciteit.

2.5 Financieel

De financiële middelen binnen de Participatie-wet zijn op de lange termijn niet toereikend om te voorzien in de dienstverlening voor alle klanten in de Participatie-wet. De oorzaken worden hieronder op hoofdlijnen toegelicht.

Meer doen voor minder geld

In haar Meerjarenbegroting tot en met 2028 gaat het Rijk uit van een min of meer gelijkblijvend beroep op de Participatiewet (in aantallen mensen) en van gelijkblijvende tarieven tot en met 2028. Wel gaat deze uit van extra inkomsten door hogere inzet van Loonkostensubsidie. Deze stabiele lijn staat haaks op de toename van het aantal doelgroepen, maar ook op de grotere inzet die per inwoner nodig is om hen aan het werk te krijgen en op het gegeven dat de intensiteit van de re-integratiedienstverlening verschilt per doelgroep.

De rekentool Participatiemiddelen Gemeentefond 2024 die Berenschot heeft ontwikkeld in opdracht van Cedris en Divosa helpt om inzicht te krijgen in de uitvoeringsbudgetten tussen 2023 en 2028. De rekentool gaat uit van een beperkte stijging van het aantal mensen dat onder de P-wet valt. Wel gaat het uit van extra inkomsten door hogere inzet van Loonkostensubsidie.

AANTALLEN	2023	2024	2025	2026	2027	2028
bijstandsontvangers	3059	3020	3063	3140	3205	3266
doelgroepenregister gemeentelijke doelgroep	949	1004	1076	1160	1240	1331
huishoudens met een laag inkomen met drempel	12489	12615	12719	12818	12912	13002
loonkostensubsidie	104	121	138	147	156	166

Een andere systematiek

Tot 2023 ontvingen gemeenten het grootste deel van de budgetten nog als voor re-integratie geoormerkt geld. Dit is met ingang van 2023 veranderd en komt het grootste deel binnen via het Gemeentefonds (GF).



Dit betekent uitgaven in het kader van re-integratie en participatie in de gemeentelijke begroting nadrukkelijker moeten worden onderbouwd. Inzet van middelen ten behoeve van re-integratie wordt daarmee in toenemende mate afhankelijk van politieke keuzes. Deze dynamiek wordt nog sterker richting 2026, waarin gemeenten overgaan op een andere bekostiging vanuit het Rijk en grote knelpunten worden voorzien. 2026 staat ook wel bekend als het 'ravijnjaar'.

Stijgende uitgaven

Uitvoeringskosten stijgen doordat meer medewerkers nodig zijn om te voorzien in de ondersteuningsbehoefte. Maar ook omdat het werven en borgen van specifieke expertises mogelijk een hogere salarisschaal met zich meebrengt. De meerjarenbegroting van het Rijk houdt vooralsnog geen rekening met cao-stijgingen in de komende jaren, zowel in de gemeentelijke cao als andere cao's. Zo is de cao-stijging Aan de Slag, in tegenstelling tot de coa-stijging Wsw, niet gecompenseerd vanuit het Rijk.

Het in kaart brengen van de uitgavenkant per gemeente is een complexe exercitie die vraagt om een gerichte vraagstelling. Een gedetailleerde financiële uitwerking zal daarom worden gekoppeld aan de uitwerking van de scenario's.

5.1.2.e

Positieve ontwikkelingen

Positief is dat in 2023 landelijk de onderlinge verdeling van de BUIG-middelen is veranderd. Dit heeft bij de drie gemeenten in de IJmond niet geleid tot een daling van de BUIG-toekenning.

BUIG[8]	2023	2024
Velsen	5.1.2.f	
Beverwijk		
Heemskerk		

Voor de doelgroepen Nieuw regulier en Nieuw beschut zijn inmiddels hogere begeleidingstarieven toegezegd en er worden middelen vrijgemaakt voor de transitie van de sociaal ontwikkelbedrijven.

Naast deze gemeentelijk budgetten biedt regionale samenwerking rondom specifieke doelgroepen mogelijkheden om de Participatiewet te ontlasten.

Relevante andere bronnen in 2024[9]	
Decentralisatie-uitkering Jeugdwerkloosheid	5.1.2.f
Decentralisatie-uitkering bijzondere doelgroepen	5.1.2.f
De-centralisatie-uitkering Laaggeletterdheid	5.1.2.f
Intensivering beschut werk	mei-24

Winstwaarschuwing

Op het moment dat deze analyse gereed is, is nog onbekend in welke mate een volgend kabinet de beoogde aanpassingen en ambities ten aanzien van de Participatiewet en de sociaal ontwikkelbedrijven zal doorzetten.

Ook kunnen internationale ontwikkelingen leiden tot andere keuzes in de Rijksbegroting. Naar verwachting is tijdens het uitwerken van de scenario's meer helder over de toekomstige keuzes.

[8] Bron: bijstandsbudgetmutatie-2024
[9] Bron: septembercirculaire 2023

3.ORGANISATIE VAN DE DIENSTVERLENING

Door de drie gemeenten in de IJmond zijn door de jaren heen diverse keuzes gemaakt ten aanzien van de re-integratiedienstverlening en de (voormalig) Wsw-bedrijven. Deze keuzes waren toentertijd legitiem, maar leiden inmiddels tot suboptimale dienstverlening aan inwoners en tot inefficiënte en ineffectieve inzet van capaciteit en financiële middelen.

Het gaat daarbij op hoofdlijnen om:

- Schotten binnen de re-integratiedienstverlening tussen gemeenten en IJmond Werk
- De infrastructuur rondom passende werk- en leerwerkplekken
- Onvoldoende verbinding tussen werk en andere onderdelen van het brede sociale domein
- Autonomie en beleidsvrijheid per gemeente
- Uitdagingen voor gemeenten op het gebied van capaciteit
- De hybride opzet en financiering van IJmond Werkt

3.1 Schotten belemmeren maatwerk

In de IJmond is de re-integratiedienstverlening vrij strak georganiseerd rond het onderscheid tussen werk en activering. Door de organisatorische, inhoudelijke en budgettaire knip tussen gemeente en IJmond Werkt ontstaat een 'binaire' benadering van de re-integratiedienstverlening (klant van jou/klant van mij) met onvoldoende ruimte om instrumenten en interventies op maat in te zetten naar behoefte van de inwoner.

Door keuzes in het verleden is de opdracht aan IJmond Werkt steeds meer toegespitst op de meer werkfitte en kansrijke werkzoekenden. Vanuit deze rolverdeling heeft IJmond Werkt de focus gelegd op trainingen en groepsaanbod: het estafettemodel. Dit model volstaat niet meer voor de huidige complexe ondersteuningsvraag. IJmond Werkt werkt aan vertaling van het estafettemodel naar individueel inzetbaar aanbod, maar dit kost tijd en betekent tevens een cultuuromslag binnen IJmond Werkt.

De regie, maar ook de toegang en het budget, voor complexere klanten ligt bij de gemeentelijke teams. IJmond Werkt heeft zelf geen toegang tot activeringsaanbod of het brede sociale domein. Wanneer naast re-integratie ondersteuning nodig is op het vlak van activering of andere leefgebieden gaat een klant 'terug naar de gemeente en stopt het re-integratietraject.

Door de huidige rolverdeling én doordat interventies en instrumenten niet in combinatie kunnen worden ingezet, ontstaat een verschuiving van caseload naar gemeentelijke teams Werk en Inkomen. Daarnaast is een steeds groter deel van de nieuwe instroom nog niet toe aan de dienstverlening van IJmond Werkt. De werkdruk bij gemeentelijke teams stijgt en de tijd en ruimte die nodig is voor intensief contact met de inwoner ontbreekt.

Bij de drie gemeenten in de IJmond is het aantal mensen dat afhankelijk is van een uitkering vrij constant: tussen de **2.800 en 2.900 mensen**. Dat stabiele patroon geldt niet voor de aanmeldingen vanuit gemeenten naar IJmond Werkt: deze nemen steeds sneller af. Omdat de re-integratiedienstverlening in de IJmond georganiseerd is op het onderscheid tussen werk en activering is deze afname een goede indicatie voor de verzwaring van de problematiek bij inwoners: een grotere groep blijft voor activering bij de gemeenten.

	bij IJmond Werkt!	Bijstand uitkering (excl. AOW)			
Peildatum	Aanmeldingen Participanten	Totaal	Beverwijk	Heemskerk	Velsen
31-12-2015	1.972	**2.970**	940	800	1.230
31-12-2016	1.291	**3.010**	940	800	1.270
31-12-2017	964	**2.960**	890	760	1.310
31-12-2018	941	**2.850**	830	740	1.280
31-12-2019	713	**2.710**	790	690	1.230
31-12-2020	712	**2.890**	860	730	1.300
31-12-2021	552	**2.840**	840	720	1.280
30-06-2022	173	**2.800**	840	700	1.260
bron:	jaarverslag/marap		CBS	CBS	CBS

Uit de interviews

- De gezamenlijke intake levert gedeelde inzichten voor de keuze: wel/niet IJmond Werkt of inzet activering. Maar: geen vervolgtraject met duidelijke afspraken, rolverdeling en inzet van instrumenten
- Regievraagstuk verscherpt hierdoor: wie is in de lead? In huidige afsprakenkader is IJmond Werkt verantwoordelijk voor de invulling van een re-integratietraject, maar verloop van het traject wordt door de klantmanager vaak nog ervaren als black box
- Kanteling van rechtmatigheid naar doelmatigheid bij gemeentes leidt tot toenemende rolverwarring tussen gemeenten en IJmond Werkt: klantmanager gemeente heeft steeds vaker eigen opvattingen over invulling re-integratietraject
- Combinatie activering, re-integratietraject en ondersteuning op andere levensgebieden is nu niet mogelijk
- Geen gereedschapskist met beschikbare interventies en instrumenten in de IJmond. Beschikbare interventies en instrumenten worden hierdoor niet/onvoldoende ingezet
- Samen keuzes maken en afstemmen is niet onderdeel van werkproces. Om dit gat te dichten wordt gewerkt met verbindingsofficier vanuit IJmond Werkt, maar afstemming hangt nog steeds op personen, persoonlijke interpretaties en werkdruk en vraagt om een structurele oplossing

Inzichten en verkenningen
In 2024 brengt IJmond Werkt aan de hand van de ABC-methode het profiel in kaart van de mensen die zij nu in traject hebben. De verwachting is dat hierin wordt bevestigd dat de doelgroepen steeds zwakker worden. IJmond Werkt geeft aan dat de Trede 3-mensen van nu minder arbeidsvermogen hebben dan de trede 3-mensen van 10 jaar geleden.

Bij de groep die is overgedragen naar IJmond Werkt voor een re-integratietraject is de toenemende complexiteit zichtbaar. Op **31 december 2023** liepen ongeveer **759[10] trajecten bij IJmond Werkt**, waarvan **95 mensen met en actieve plaatsing in een garantiebaan.**

Ongeveer **75%** van deze groep ontvangt **maatwerkbegeleiding** van een individuele werkcoach of trainer. Hiermee is de verhouding groepsgewijze versus individuele trajecten flink veranderd: Een aantal jaar geleden volgde nog meer dan de helft van de mensen een groepstraject.

3.2 Onvoldoende passend werk voor de doelgroepen

Uitstroom naar werk blijft achter doordat er te weinig gevarieerde en geschikte leer-en ontwikkelplekken zijn. Er is behoefte aan vrijwilligerswerk en laagdrempelige werkervaringsplekken. Het WSP beschikt onvoldoende over dit soort plekken.

De bedrijven van IJmond Werkt bieden qua infrastructuur kansen, bijvoorbeeld om arbeidsritme op te doen. Maar de bedrijven zijn op dit moment onvoldoende toegerust op het begeleiden van uiteenlopende doelgroepen. Daarnaast kampt IJmond Werkt wegens haar herkomst als sociaal werkbedrijf met een imagoprobleem bij een deel van de werkzoekenden.

Door het ontbreken van passende werkplekken wordt soms gebruik gemaakt van aanbieders van activering die door gemeenten worden ingezet. Deze beschikken vaak over een eigen netwerk bij werkgevers, wat zorgt voor een parallelle route naar werk buiten IJmond Werkt om.

Met de krimpende financiële middelen is het belangrijk om weloverwogen keuzes te maken ten aanzien van investeringen in alternatieve netwerken naast IJmond Werkt en het Werkgevers Service Punt (WSP). Op dit moment ontstaat deze route organisch.

Uit de interviews
- De schadelastbeperking van de re-integratie zit bij gemeenten. Daar zit een prikkel om zo snel mogelijk naar werk te bewegen. Prikkel binnen IJmond Werkt is duurzame uitstroom. Hierbij niet altijd zelfde beeld of iemand klaar is voor werk
- Verwijzing naar WSP verloopt via IJmond Werkt, en daar start een nieuwe beoordeling vanuit de eigen visie van duurzaamheid
- Sommige aanbieders van activering werken in-huis bij de gemeenten en hebben ook een netwerk richting werkgevers. Dat voelt zichtbaar en dichtbij en vertrouwd en zij krijgen hierdoor soms voorrang.

3.3 Positionering van werk in brede sociale domein

Passende re-integratiedienstverlening vraagt om het kunnen combineren van re-integratie met ondersteuning op het gebied van activering, schulden, gezinsvraagstukken en psychische hulp. Maar ook om het benutten van alternatieve vormen van participatie- en leerwerkplekken vanuit de infrastructuur rondom arbeidsmatige dagbesteding en vrijwilligerswerk.

[10] Bron: IJmond Werkt

Binnen de drie gemeenten is verbinding en het combineren van deze interventies niet vanzelfsprekend door schotten binnen het brede sociale domein. Medewerkers missen overzicht in de sociale kaart en werk en re-integratie zijn niet als vanzelfsprekend geborgd in bijvoorbeeld wijkteams. Dit komt onder andere doordat de Participatiewet, wmo, de Jeugdwet en het onderwijs gebaseerd zijn op verschillende uitgangspunten en mensbeelden, wat resulteert in cultuur- en visieverschillen in het brede sociale domein en tot financiële schotten.

De afname van financiële ruimte geldt niet alleen voor de Participatiewet, maar ook voor de andere onderdelen in het sociaal domein en in het onderwijs. Naast de inhoudelijke urgentie is er dus een financiële urgentie om te zorgen dat instrumenten, interventies en netwerken rondom de inwoner in het brede sociale domein elkaar niet overlappen, maar aanvullen en versterken.

Uit de interviews

- Interne schotten binnen gemeenten tussen Werk en Inkomen en wmo: geen zicht op en toegang tot netwerk sociaal domein.
- Geen directe positionering van werk in de sociale wijkteams: gevolg, mensen die zijn overgedragen voor activering of vrijwilligerswerk blijven daar ook, geen signalering vanuit sociale teams over veranderde status.
- Serviceplein fungeert als netwerktafel, hier wel verbinding met brede sociale domein, maar nog geen ingebedde verbinding met re-integratie

Inzichten en verkenningen

Het belang van een aanpak in het brede sociale domein lijkt te worden bevestigd door de uitkomsten van de eerste fase van de pilot Integraal werken binnen het sociaal domein in Velsen.
Op 2 oktober 2023 startte de experimenteerfase met 'het brede gesprek'. Hierbij zijn medewerkers betrokken vanuit Wmo, Participatiewet (inclusief IJmond Werkt), Schuldhulpverlening, Inburgering en Leerlingenvervoer en medewerkers van wijkteams.

Het brede gesprek is een open gesprek vanuit de leefwereld van de inwoner. Doel is om met de inwoner de eventuele vraag achter de vraag te onderzoeken en om samen te komen tot een passende oplossing, preventief of curatief. Uitgangspunt was het benutten van de maximale mogelijkheden binnen de eigen kracht van de inwoner, de wetten en de inhoudelijke domeinen.

Evaluatie in januari 2024 bevestigt dat het combineren van perspectieven en instrumenten vanuit verschillende leefgebieden de dienstverlening versterkt. Daarbij is het belangrijk dat medewerkers van de verschillende 'bloedgroepen' elkaar kennen, zien en samenwerken. En dat alle leefgebieden, dus ook re-integratie naar werk, geborgd moeten zijn in een wijkgerichte aanpak.

3.4 Autonomie en beleidsvrijheid per gemeente

Ondanks toenemende beleidsmatige afstemming tussen de drie gemeenten (en waar relevant met IJmond Werkt) hebben Beverwijk, Heemskerk en Velsen elk autonomie en beleidsvrijheid bij de uitwerking van beleid. Hierdoor ontstaan per gemeente verschillen in visie en werkprocessen en maakt ook elk van de drie gemeenten eigen politieke en financiële keuzes ten aanzien van capaciteit. In de praktijk krijgt de re-integratiedienstverlening in de IJmond hierdoor invulling vanuit vier organisaties.

Visie, interpretatie en werkprocessen

De autonomie en beleidsvrijheid per gemeente leidt tot uiteenlopende visies, interpretaties en definities per organisatie en ook tot verschillen in investeringen. Wijzigingen in wet- en

regelgeving en inzet van instrumenten volgen elkaar in hoog tempo op. Op dit moment wordt beleid in elke gemeente vertaald naar de eigen uitvoering. Waar mogelijk wordt gezamenlijk opgetrokken, maar doordat besluitvormingsprocessen nog steeds individueel verlopen, ontstaan nuanceverschillen. Dit leidt tot uiteenlopende werkprocessen per gemeente, waartoe IJmond Werkt zich moet verhouden.

Systemen

Ook wordt in de IJmond met verschillende klantsystemen gewerkt die niet met elkaar communiceren. Hierdoor gaat waardevolle informatie verloren bij overdracht van klanten van de ene partij naar de andere en bovendien leidt het tot inefficiëncy. Dit laatste geldt overigens soms ook binnen gemeenten tussen de onderdelen van het sociaal domein.

De afstemming en relatie tussen de vier organisaties is op elk niveau (bestuurlijk, beleid en management) het laatste jaar enorm verbeterd. Deze afstemming is echter vrijblijvend en momenteel vooral gericht op informeren en leren van elkaar.

Uit de interviews

- Er zijn uiteenlopende visies, interpretaties en definities per organisatie, v.b. wat is werkfit en wat is duurzaam werk
- Afhankelijk van financiële ruimte en capaciteit verschilt per gemeente de inzet van IJmond Werkt versus inkoop bij andere partijen: bij meer ruimte voor inkoop, wordt ook meer gebruik gemaakt hiervan (bijvoorbeeld in Velsen)
- Geen gemeenschappelijke visie op re-integratiedienstverlening bij het inrichten en doorontwikkeling van teams, dus verschillen tussen gemeenten nemen toe en daar moet IJmond Werkt zich toe verhouden
- Er starten pilots en projecten met ongeveer hetzelfde doel. Deze projecten lopen naast elkaar maar werken niet vanuit een gemeenschappelijke visie (Banenafspraak, Integraal Werken Velsen, Project trede 2 Heemskerk, Project sociale activering Beverwijk, intake met ABC-methode, ZINZIZ, IJmond Werkt)

3.5 Uitdagingen voor gemeenten

Beleidsmatig specialisme

Zoals gezegd speelt de overheid met wet- en regelgeving een corrigerende rol op plekken waar de arbeidsmarkt niet goed functioneert. De afgelopen jaren laten een intensivering zien van deze ingrepen, onder andere door nieuwe dienstverlening die in Coronatijd is ontstaan.

Individuele gemeenten hebben niet alleen meer te maken met wettelijke taken vanuit de Participatiewet, maar moeten zich in hun keuzes ook verhouden tot regionale initiatieven (en soms verplichtingen) in werkgeversdienstverlening, werk naar werk dienstverlening en dienstverlening op het gebied van levenslang ontwikkelen.

Op dit moment wordt beleid in elke gemeente vertaald naar de eigen uitvoering en worden ook besluitvormingsprocessen individueel doorlopen. Ondanks toenemende onderlinge afstemming betekent het een groeiende druk op de beleidscapaciteit per gemeente.

Uitvoerende teams

De drie gemeenten maken elk eigen keuzes ten aanzien van de samenstelling en capaciteit van hun uitvoerende teams. De teamsamenstelling is bepalend voor omvang van de caseload,

specialisatie, kennisbevordering en daarmee voor de kwaliteit van de dienstverlening aan de inwoner.

Met de komst nieuwe doelgroepen die vragen om een specialistische benadering wordt een veel groter én specialistischer beroep gedaan op uitvoerende teams dan voor de introductie van de Participatiewet. Het opbouwen van dit specialisme kost tijd en ook is bekend dat de begeleiding per inwoner meer tijd kost. Dit vraagt om een kleinere caseload, tijd en ruimte om de verbinding te maken met nieuwe netwerken en nieuwe instrumenten en interventies eigen te maken. Ook de persoonlijke relatie met een klant is essentieel binnen een re-integratietraject. Personeel verloop heeft direct gevolgen voor de kwaliteit van de dienstverlening.

Bij de kleinere gemeenten Beverwijk en Heemskerk is die uitdaging nog groter. Zij moeten elk specialisme borgen binnen kleinere teams. Verloop heeft bij hen een groter effect op continuïteit van dienstverlening. Deze teams hebben enige tijd geworsteld met verloop. Dit is tijdelijk opgevangen met inhuur. In deze periode was het echter weinig zinvol om te investeren in thema's die specialistische kennis vergen, zoals de Banenafspraak en inburgering.

Inmiddels is de bezetting op de meeste plekken op orde en worden inhaalslagen gemaakt. Maar de gemiddelde caseload per medewerker is bij de drie gemeenten nog steeds hoog. Voldoende capaciteit en specialisme per team blijft een wankel evenwicht.
Bovendien is de volgende reeks veranderingen alweer op komst met de herziening van de Participatiewet. Duidelijk is dat deze veranderingen niet alleen specialistische kennis en zicht op het werkveld vergen, maar ook een andere blik, werkwijze en cultuur.

In een krappe arbeidsmarkt wordt het steeds ingewikkelder om dit voor elke gemeente individueel op orde te houden. Het vraagt om strategisch personeelsbeleid om medewerkers aan de IJmond te binden en boeien.

Inzichten en verkenningen
Een overzicht van de capaciteit van de uitvoerende teams blijft in deze analyse zeer op hoofdlijnen, omdat data tussen gemeenten niet te vergelijken zijn. De teams bevatten vergelijkbare functies (intake, kwaliteit, re-integratie, inburgering, recherche etc), maar de invulling en rolverdeling in de werkprocessen verschillen per team. Een gedetailleerde uitwerking is onderdeel van de scenario's waar dit wordt gekoppeld aan een schets van de huidige werkprocessen. Om een orde van grootte te geven is de teamgrootte (ongeveer) als volgt[11]:

Beverwijk:	32 fte
Heemskerk:	11 fte
Velsen:	49 fte

3.6 IJmond Werkt: belemmeringen in de transitie

IJmond Werkt is een zogeheten *Partieel sociaal ontwikkelbedrijf*: het is verantwoordelijk voor uitvoering van de Wsw en daarnaast voor een aantal re-integratietaken binnen de Participatiewet.

De huidige infrastructuur voor (leren) werken bestaat uit een kleinschalige beschutte werkomgeving en een groenbedrijf. Met de toestroom van de doelgroep Beschut Werk, die niet

[11] Bron: gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen

tot nauwelijks via detachering bij reguliere werkgevers aan de slag kan, komt de bedrijfsvoering van dit deel van IJmond Werkt onder druk te staan.

Maar ook de re-integratiedienstverlening staat onder druk door de afnemende instroom en de groeiende complexiteit van de doelgroepen die wel voor re-integratie naar IJmond Werkt wordt overgedragen. De kanteling van het estafettemodel naar een individuele aanpak vraagt om een cultuuromslag.

De wijze waarop de financiering van IJmond Werkt is ingericht zorgt ervoor dat IJmond Werkt niet eigenstandig de transitie kan maken naar de toekomst. In de begroting van IJmond Werkt zijn de kosten voor re-integratie opgenomen, maar er wordt geen relatie gelegd met de opbrengsten hiervan voor gemeenten (besparing op de BUIG).

De Wsw-bedrijven hebben tot op heden een sluitende begroting. Maar deze baten worden verrekend met de gemeentelijke dekking voor het totaal van de taken van IJmond Werkt. Het is dus onduidelijk of er sprake is van positief resultaat bij IJmond Werkt dat kan worden ingezet voor herinrichting.

Uit de interviews

- Hoewel de bedrijven van IJmond Werkt tot op heden een positief resultaat behalen, komt ook hier de bedrijfsvoering steeds meer onder druk door uitfasering van de oude doelgroep en zwaardere problematiek bij de nieuwe doelgroep.
- Een deel van de werkgevers die voorheen open stonden voor detachering van mensen uit de Wsw staan niet altijd open voor de huidige medewerkers wegens de intensieve begeleiding. Vervanging bij het aflopen van een detachering is daarmee steeds minder vanzelfsprekend
- De medewerkers Nieuw Beschut hebben intensievere en andere begeleiding nodig dan de medewerkers die vallen onder de Wsw. De leidinggevenden bestond voorheen uit mensen uit de doelgroep Wsw. Zij zijn echter niet voldoende toegerust om de juiste ondersteuning te bieden. Hierop moet nu ambtelijke capaciteit worden ingezet wat hogere kosten met zich meebrengt. In 2021 is een bedrijfsmaatschappelijk werker aangetrokken.
- De overhead bij IJmond Werkt is relatief groot door inzet van specifieke expertise om het primaire proces op orde te houden. Zo heeft IJmond Werkt te maken met verschillende cao's. Daarnaast vragen de gevolgen van de hack en kwaliteitsvereisten om specifieke expertise in een krappe arbeidsmarkt
- De verschillende projecten en uitdagingen die nodig zijn om binnen IJmond Werkt de kanteling naar de toekomst te maken, doen een beroep op medewerkers in projectgroepen. De balans tussen focus op de klant en interne organisatie staat onder druk
- Interne verkokering: de SW-bedrijven hebben een andere opgave en bedrijfsvoering dan het onderdeel re-integratie. Hoewel er kansen liggen voor kruisbestuiving is de organisatie intern momenteel nog verkokerd. De nieuwe organisatiestructuur moet hierin verandering brengen
- De schadelastbeperking van de re-integratie zit bij gemeenten. Daar zit een prikkel om zo snel mogelijk naar werk te bewegen. Prikkel binnen IJmond Werkt is duurzame uitstroom. Hierdoor is er niet altijd eenzelfde beeld of iemand klaar is voor werk

4.VERVOLG

4.1 Aanknopingspunten voor oplossingsrichtingen

De grote uitdagingen bij de uitvoering van de Participatie vragen om slimme keuzes zodat mensen die willen en kunnen werken ook in de toekomst kunnen worden geholpen. Dit is niet alleen belangrijk voor de inwoners van de IJmond, wiens maatschappelijke positie en bestaanszekerheid afhangt van succesvolle re-integratie. Het draagt ook bij aan de economische ontwikkeling in onze regio waarin alle inzet, kennis en kunde hard nodig is.

Tegelijk zijn mensen en middelen schaars. Gerichte keuzes zijn dus nodig om de inzet beheersbaar te houden. De analyse laat zien dat er in de IJmond voldoende aanknopingspunten zijn om de dienstverlening vanuit de Participatiewet op het gebied van re-integratie en Wsw-bedrijven te verbeteren en te richten op de toekomst, door:

- De beschikbare uitvoeringscapaciteit af te stemmen op de behoefte
- Maatwerk doordat interventies en instrumenten op gebied van activering, re-integratie en andere leefgebieden te combineren zijn rondom de vraag van de inwoner
- Medewerkers werken vanuit een duidelijke visie en definities en worden gefaciliteerd met een passende caseload en goed instrumentarium
- Specialistische kennis en persoonlijke relaties die nodig zijn voor re-integratiedienstverlening wordt geborgd door strategisch personeelsbeleid om medewerkers aan de IJmond te binden en boeien

Dit brengt twee randvoorwaarden met zich mee die een trendbreuk zijn met de huidige aanpak en alleen met herontwerp kunnen worden bereikt en geborgd.

Randvoorwaarde 1

Ondersteuning voor de meest kwetsbare groepen is alleen haalbaar vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid met het brede sociale domein. Een gedeelde verantwoordelijkheid betekent: samen investeren in de inzet van mensen en middelen, zodat inzet elkaar versterkt.

Het betekent ook redeneren vanuit brede schadelastbeperking (berekening van de baten). De baten uit re-integratie vallen deels bij Werk en Inkomen en deels bij andere onderdelen van het sociaal domein. Naast de directe besparingen op de bijstandsuitkering, moet worden gedacht aan daling van arbeidsmatige dagbesteding en andere Wmo-voorzieningen. Belangrijk om daarbij voor ogen te houden is dat meer dan de helft van de baten in dit geval niet bij gemeenten landt, maar bij zorgverzekeraars of het Rijk[12].

Randvoorwaarde 2

Het regionaal efficiënt inzetten van mensen en middelen is voorwaarde voor de financiële en inhoudelijke haalbaarheid. Maar ook een strategisch personeelsbeleid gericht op het binden en boeien van mensen vraagt om een gezamenlijke aanpak

In deze krappe arbeidsmarkt is het niet haalbaar om de continuïteit van de specialistische kennis te borgen op het niveau van individuele gemeenten. Daarnaast vraagt de op handen zijnde herziening van de Participatiewet een andere blik, werkwijze en cultuur. Dit is een ingrijpend en omvangrijk verandertraject dat gezamenlijk effectiever en efficiënter kan worden ingericht.

[12] bron: De brede baten van werk, CPB/CSP maart 2020

4.2 Werken vanuit draagvlak

De analyse laat zien dat de wijze waarop de dienstverlening is ingericht vaak in de weg staat van wat die inwoner nodig heeft. Dit heeft de laatste jaren op relationeel niveau regelmatig tot relationele spanning geleid tussen medewerkers gemeenten en IJmond Werkt. Dit is jammer en onnodig, want een belangrijke constatering tijdens de verkenning was dat medewerkers bij alle partijen een enorme intrinsieke motivatie voelen om het beste te doen voor de inwoners van onze regio. Het is dus belangrijk de medewerkers goed te faciliteren in hun gemeenschappelijke doel.

De verkenning start op een moment dat binnen elke gemeente én tussen gemeenten en IJmond Werkt hard wordt gewerkt aan verbetering van de re-integratiedienstverlening. Met onder andere de opgaven uit de Uitgangspuntennotitie 2022-2025 als handvat. Op uitvoerend niveau wordt ruimte gegeven om te 'experimenteren' en hierdoor is de uitvoering behoorlijk in beweging. De relatie tussen gemeenten en IJmond Werkt in de uitvoering verbetert hierdoor, en ook de dienstverlening voor de inwoner.

Hoewel het proces van herontwerp zich nog in de verkenningsfase bevindt, is in maart 2024 gestart met een lichte projectstructuur. De leidinggevenden van de uitvoerende teams van de vier organisaties worden hierdoor nauw betrokken bij de verdere verkenning. En in overleg met hen zullen ook medewerkers worden betrokken in de volgende fase: het uitwerken van realistische scenario's.

Met de IJmondiale Participatieraad is afgesproken dat wordt nagedacht over een passende vorm om (het perspectief van) de inwoner te betrekken. Ook dit zal vorm krijgen in de uitwerking van de scenario's.

4.3 De opmaat naar scenario's

Dit document is de basis voor de volgende stap: het formuleren van verschillende oplossingsrichtingen en een keuze welke hiervan worden uitgewerkt in scenario's. De analyse is in december 2023 en januari 2024 besproken met sleutelfiguren vanuit de vier betrokken organisaties (drie gemeenten en IJmond Werkt) en met de drie wethouders met de portefeuille Participatiewet.

En in drie gemengde bijeenkomsten zijn de uitkomsten breed gedeeld met de uitvoerende medewerkers van de drie gemeenten en IJmond Werkt. In al deze stappen werd het beeld uit deze analyse herkend en bevestigd.

Vervolgstappen in het voorjaar van 2024 zijn:

- Presenteren en bespreken van de uitkomsten met de drie gemeenteraden in de IJmond
- Het opstellen van een longlist met oplossingsrichtingen en het selecteren van een aantal hiervan voor uitwerking in scenario's
- Uitwerking van een aantal scenario in het tweede en derde kwartaal van 2024

Op 7 februari 2024 is het geschetste beeld ook gedeeld met de wethouders met portefeuille wmo. Naar aanleiding hiervan worden momenteel gesprekken gevoerd met het bredere sociale domein om te onderzoeken op welke manier de verbinding hiermee kan worden meegenomen in de uit te werken scenario's.

Ondernemingsraden IJmond

Herontwerp re-integratiedienstverlening in de IJmond

Beverwijk, Heemskerk, Velsen, oktober-november 2023

Aanleiding, ambitie en aanpak



AANLEIDING

Sub-optimale re-integratiedienstverlening door complexere omgeving en snel veranderend werkveld



AMBITIE

Dienstverlening die aansluit bij actuele behoeften inwoner, beste inzet schaarse mensen en middelen en toekomstbestendige structuur



AANPAK

Gezamenlijke herontwerp met alle betrokken partijen.

Algemene probleemstelling

- (Re-integratie-)dienstverlening voor kwetsbare inwoners wordt steeds complexer
- Beschikbare mensen en middelen worden schaarser
- Arbeidsmarkt verandert snel en blijft veranderen
- Voortdurend bijsturen leidt tot suboptimale dienstverlening aan kwetsbare inwoners
- Toekomstbestendig herontwerp is nu nodig

EEN COMPLEX WERKVELD

LANDELIJK EN MONDIALE ONTWIKKELINGEN: ECONOMISCHE GROEI, KRAPTE OP ARBEIDSMARKT, DIVERSE CRISES CORONA, OORLOG OEKRAÏNE, WONEN

ARBEIDSMARKTREGIO: SUWI, VSV/RMC, INBURGERING, BANENAFSPRAAK, DICHTERBIJ DAN JE DENKT

GEMEENTEN: WMO, JEUGDWET, PARTICIPATIEWET

CONTEXT VAN DE VERKENNING



FOCUS VAN DE VERKENNING

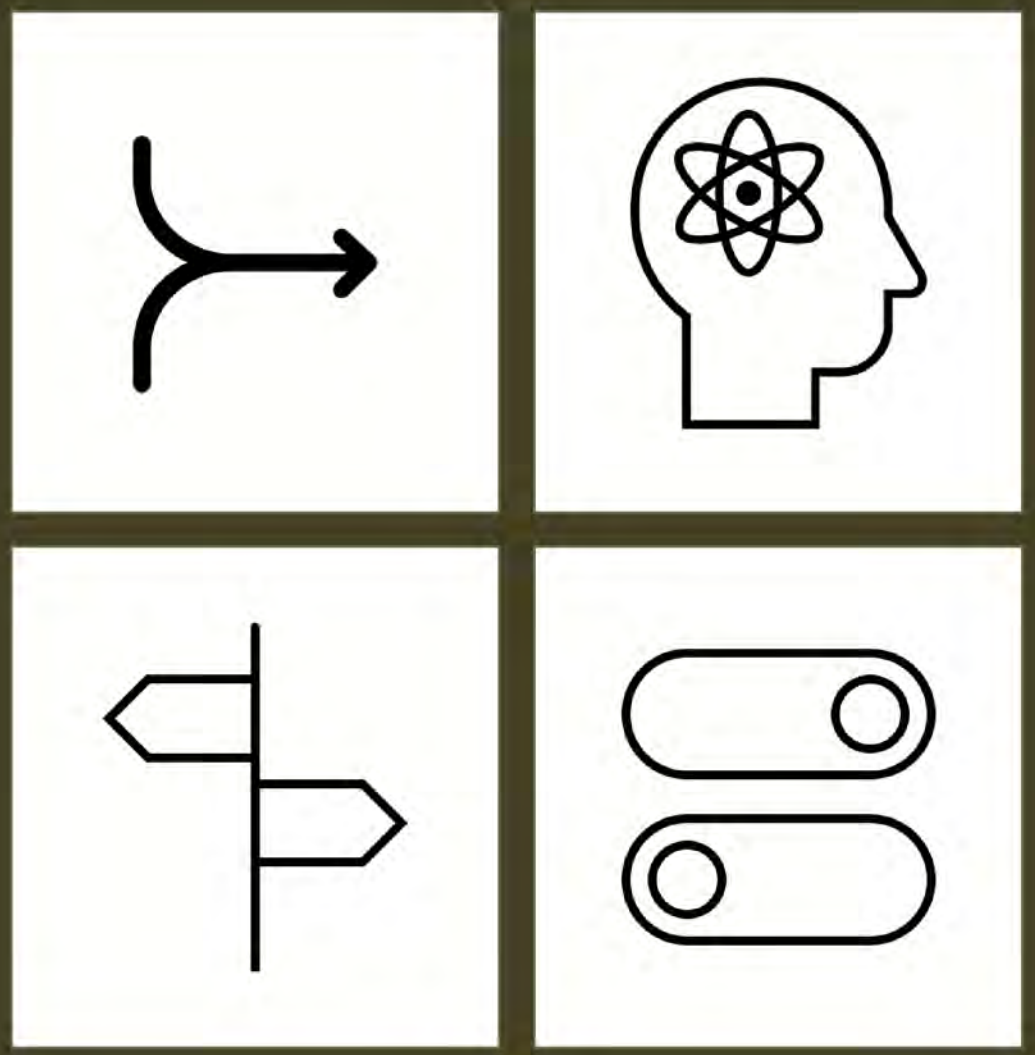


Bestuurlijke ambitie

Bestuurlijke ambitie is beste inrichting re-integratiedienstverlening, wat betekent:

- Adequater inspelen op actuele behoefte van inwoners van de IJmond
- Beste inzet van schaarse mensen en middelen
- Dienstverlening toegerust op de toekomst en wendbaar bij nieuwe ontwikkelingen

Uitgangspunten verkenning



Waar we staan

Fase 0 ✓ Gezamenlijk beeld bij urgentie en aanpak

Fase 1 Gerichte probleemanalyse voor de IJmond en uitwerken scenario's

Fase 2 Keuzes en besluitvorming

Fase 3 Operationalisering

AANPAK

FASE 1 REGIONALE PROBLEEMANALYSE EN SCENARIO'S

Onderzoek en interviews
- Klantreizen en werkprocessen in beeld per gemeente en bij IJW!
- Zicht op keuzes in aantal andere regio's en effect aldaar in de praktijk

Werksessies :
- bestuurlijk
- beleid
- uitvoering

Vertaling uitkomsten naar scenario's met consequenties keuzes

FASE 2 KEUZES EN BESLUITVORMING

Keuze voor een van de scenario en bestuurlijk besluitvormingsproces

FASE 3 OPERATIONALISERING

Opdrachtverstrekking operationaliseringsfase



VRAGEN

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Tue, 16 Jan 2024 09:05:05 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>
Subject: Stuurgroep en beleid bij bijeenkomsten medewerkers

Dag allen,

Dankzij een mail van 5.1.2.e realiseerde ik me dat ik jullie niet heb uitgenodigd voor de bijeenkomsten voor medewerkers, maar jullie zijn uiteraard welkom.
Als ik de uitnodigingen zou doorsturen naar jullie, stuurt ie een update naar iedereen en dat leidt tot verwarring.
Zouden jullie aan mij willen laten weten bij welke bijeenkomst je wil aansluiten en deze zelf noteren? Excuses voor het ongemak en tot straks!

- **Maandag 29 januari 15-17 uur, raadszaal gemeente Beverwijk**
- **Woensdag 31 januari 9-11 uur, raadszaal gemeente Beverwijk**
- **Donderdag 1 februari 14-16 uur, raadszaal gemeente Beverwijk**

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
LinkedIn: 5.1.2.e
info@5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

5.1.2.e

5.1.2.e

Herontwerp dienstverlening
Participatiewet IJmond

Re-integratie en voormalig Wsw

WELKOM

- VIER ORGANISATIES
- DRIE BIJEENKOMSTEN
- ÉÉN GEMEENSCHAPPELIJKE AMBITIE IN ONS WERK
- VOOR HET BEELD: Wie werkt bij …(handen opsteken)

gemeente beverwijk

gemeente Heemskerk

GEMEENTE VELSEN

IJMOND WERKT

VOORDAT WE OVERGAAN OP INHOUD

WAAROM DEZE BIJEENKOMST?

- Februari 2023 opdracht voor een verkenning naar toekomstbestendig herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond.
- Inmiddels focus iets breder: dienstverlening vanuit P-wet op gebied van re-integratiedienstverlening en voormalig SW
- Opdrachtgevers zijn de wethouders Participatiewet: Jeroen Verwoort, Brigitte van den Berg en Ron Suanet
- Belangrijk: met steun van directeur IJmond Werkt, Erwin van Hardeveld. We lopen dus een gezamenlijk proces
- Vandaag delen we een belangrijk eerste ijkpunt in het proces: de probleemanalyse. Jullie hebben hieraan bijgedragen.
- Doel van vandaag: jullie informeren over de uitkomst met ruimte voor vragen en reacties

MET WELK GEVOEL KWAM JE HIER NAAR TOE?
MENTIMETER



Ik vind het best spannend



Hmm, vooral kritisch-afwachtend denk ik



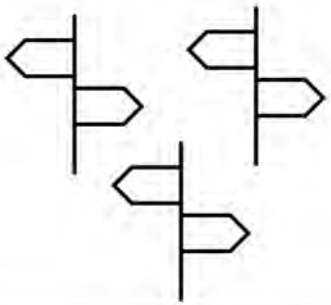
Heel erg benieuwd, kom maar op!

HET PROCES

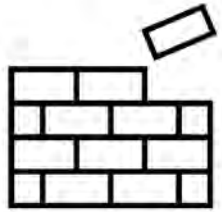
WAAR ZIJN WE HET PROCES?











juli –november 2023	december-maart 2024	Februari- najaar	Nader te bepalen	Nader te bepalen
Onderzoek door ervaringen op te halen bij medewerkers. En vanuit relevante onderzoeksrapporten en Kamerbrieven	Delen en vaststellen probleemanalyse. Dit is het vertrekpunt voor volgende stap	In kaart brengen verschillende oplossingsrichtingen Aantal hiervan uitwerken in scenario's.	Kiezen voor het beste scenario	Samen (verder) bouwen aan het gekozen scenario

WE DOEN HET SAMEN

- In de regio op alle niveaus en bij alle partijen draagvlak voor aanleiding en proces van herontwerp. Dit wordt vooral gezien als kans.
- Dit draagvlak is belangrijk, want essentie van de aanpak is dat we het proces met alle betrokken partijen samen lopen.
- Betekent ook dat we naast jullie ook OR-en meenemen ook al is er nu nog geen concrete vraag
- Maar ook gemeenteraden: zij gaan uiteindelijk over hoe

DE ONDERZOEKSFASE

- Genoten van de gesprekken. Veel waardering voor de investering in tijd en de openheid van degenen die ik heb gesproken. Maakte het beeld levend.

- Op alle plekken grote wens en gedrevenheid om de inwoner zo goed mogelijk verder te helpen. Het ambitieniveau is hoog en hier wordt naar gehandeld. Er lopen interessante pilots, :
  - Velsen: pilot integraal werken
  - Heemskerk: Project trede 2: Heemskerk
  - Beverwijk: Project sociale activering Beverwijk
  - IJmond werkt: ZINZIZ en ABC-methode

- Ook op niveau van beleid en management trekken gemeenten én IJmond Werkt (onderling) steeds meer samen op. Leidt tot betere afstemming en leren van elkaar.

INZICHT: DIT WILLEN WE VOORKOMEN

Klik op het pictogram als u een afbeelding wilt toevoegen

- Verkenning heeft ander tempo dan de huidige verbeterslagen in de uitvoering
- Verkenning is vanuit open blik
- Verkenning en actuele verbeteringen in de uitvoering lopen naast elkaar en dat is prima
- Wel intensiever betrekken van leidinggevenden in proces van verkenning, zodat jullie kunnen uitgaan van



"While I was thinking outside of the box, someone changed the password and now I can't get back in!"

VERBETERINGEN LOPEN: HÈBBEN WE WEL EEN PROBLEEM?

- Veel gemeenten (en ontwikkelbedrijven) in Nederland kampen met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet. Ook in de IJmond
- Ligt deels aan het ontwerp van de P-wet zelf. Wordt erkend en leidt tot stelselwijzigingen in de komende jaren.
- Maar ook maatschappelijke oorzaken, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en toenemend specialisme. Maakt jullie werk ingewikkelder. Vraagt steeds meer tijd, inzet en kennis. Dat is blijvend!
- Tegelijkertijd wordt de financiële

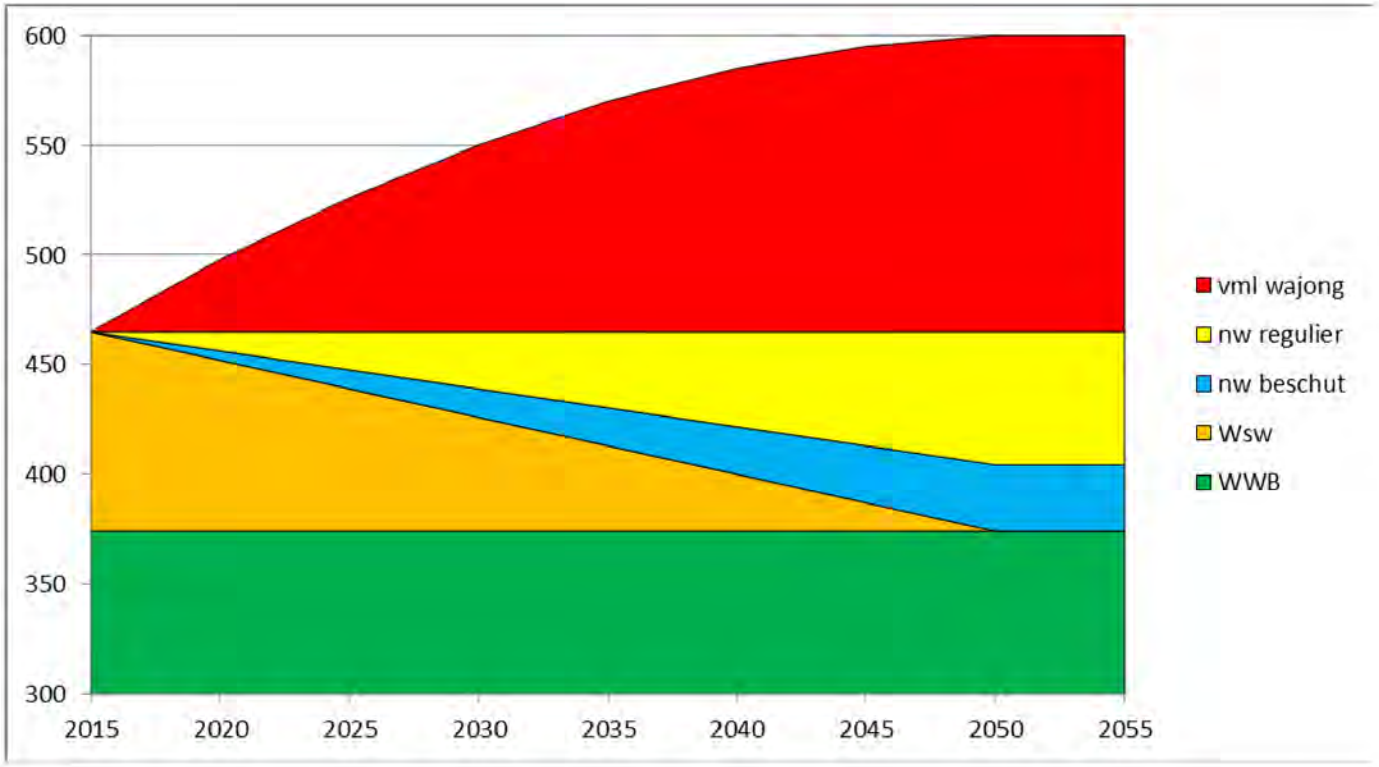


DE ANALYSE

DE GROOTSTE UITDAGINGEN

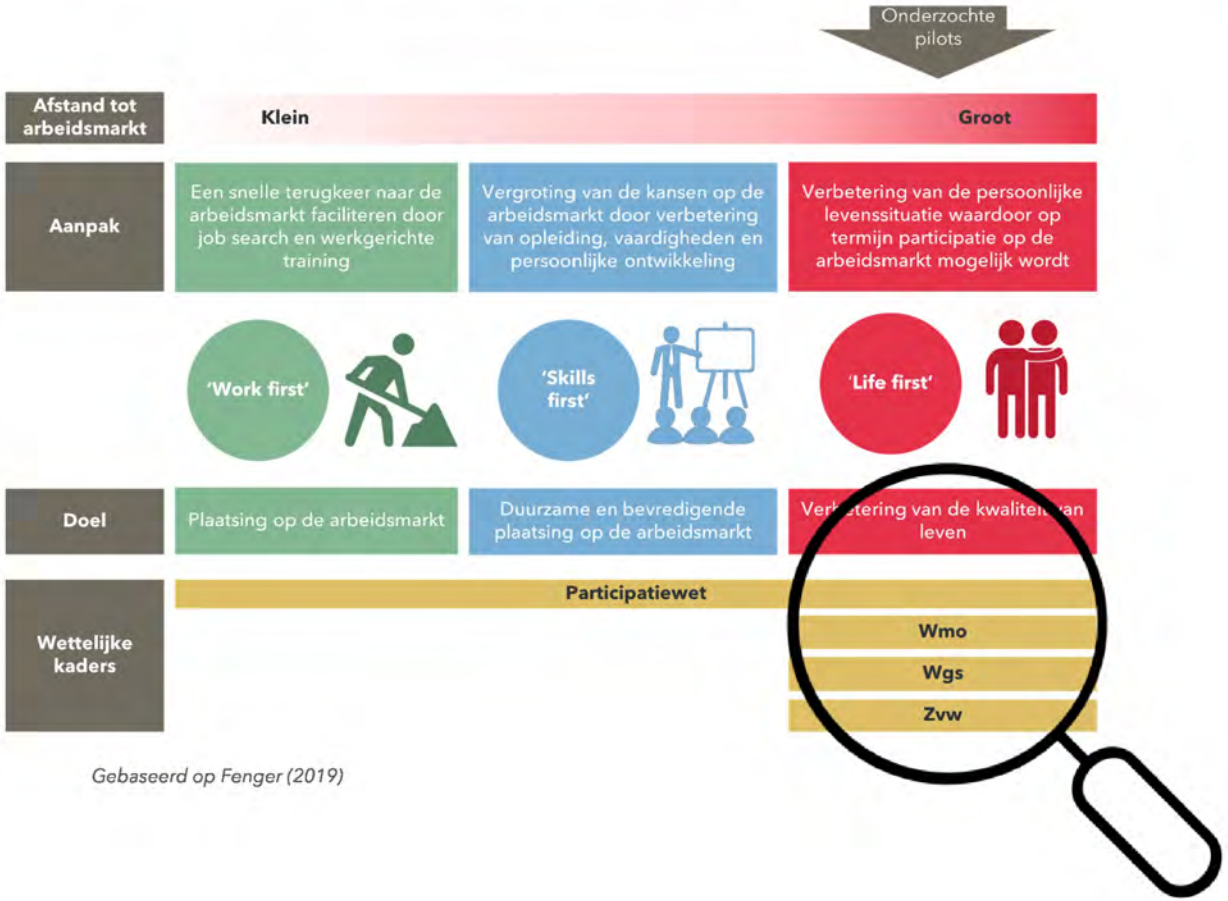
- De groep mensen binnen de Participatie-wet met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt groeit
- De complexiteit van de ondersteuningsbehoefte groeit. Re-integratiedienstverlening vraagt om combineren van de dienstverlening naar werk met ondersteuning op andere leefgebieden (schulden, jeugd, wmo, gezin, onderwijs)
- Tussen Participatie-wet, wmo en Jeugdwet zitten cultuur- en visieverschillen en financiële schotten. Hanteren verschillende uitgangspunten en mensbeelden (geldt ook voor het onderwijs)
- Voor re-integratie bij werkgevers op dit moment te weinig en onvoldoende gevarieerde leer-en ontwikkelplekken die passen bij de huidige en toekomstige doelgroepen in de Participatie-wet.
- De financiële middelen binnen de Participatie-wet zijn op de lange termijn niet toereikend om te voorzien in intensieve dienstverlening voor alle klanten in de

TOENAME VOLUME P-WET BIJ GEMEENTEN



TEGELIJK VERSCHUIVING NAAR RECHTS

Figuur S1 *Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden*



Gebaseerd op Fenger (2019)

BEVESTIGD DOOR:

- Data: vraag, dit alleen benoemen, maar niet op ingaan, of apart sheet met aantallen?
- Gesprekken en bevindingen pilots, o.a. trede 2 Heemskerk en sociale activering Beverwijk:
  - Belemmeringen vooral door onvoldoende beheersing van de taal, psychosociale problemen, schulden en dakloosheid. Geldt ook voor jongeren.
  - Inburgeraars lijken soms werkfit, maar een deel kampt met trauma's.
  - De brede blik is belangrijk: het traject naar werk moet worden geplaatst in de context van het gezin: vb. beschikbaarheid van kinderopvang, mantelzorg etc.
- 1 januari 2023: 850 trajecten bij IJmond Werkt, waarvan 620 begeleiding van een individuele werkcoach of trainer.

UITDAGINGEN GEMEENTEN

- Re-integratiedienstverlening steeds specialistischer. Vinden en borgen van deze kennis in krappe arbeidsmarkt is uitdaging

- Persoonlijke relatie essentieel in re-integratietraject: personeel verloop heeft gevolgen voor de kwaliteit van de dienstverlening.

- Toekomst: herziening P-wet biedt kansen, maar vraagt:
  - Minder werken vanuit doelgroepen, meer vanuit ondersteuningsbehoefte
  - Bredere toepassing van de beschikbare regelingen

FINANCIEEL OP HOOFDLIJNEN

- Meerjarenbegroting Rijk gaat uit van ongeveer gelijkblijvende aantallen P-wet en tarieven tot 2028
- Dus: ingewikkelder opgave en meer doelgroepen met min of meer zelfde budget
- Transitie-opgave Wsw-bedrijven valt ook onder P-wet
- Stijgende kosten en cao's niet vanzelfsprekend gecompenseerd door het Rijk
- 'Ravijnjaar' 2026: andere bekostiging gemeenten via gemeentefondsen



TOEKOMSTBESTENDIGE AANPAK

HET TOEKOMSTBESTENDIG KADER

- De beschikbare uitvoeringscapaciteit is afgestemd op de behoefte, door:
  - een intake op diverse leefgebieden en duidelijke vraag-articulatie
  - lagere instroom door een snelle match naar werk waar mogelijk of inzet van bijv. RWC
  - hogere duurzame uitstroom door een groter aanbod van passende (leer)werkplekken
- Maatwerk doordat interventies en instrumenten op gebied van activering, re-integratie en andere leefgebieden te combineren zijn tot één traject (is niet hetzelfde als 1 aanbieder!)
- Medewerkers werken vanuit een duidelijke visie en definities en worden gefaciliteerd met een passende caseload en goed instrumentarium

HOE NU GEORGANISEERD?

- Re-integratiedienstverlening in de IJmond is georganiseerd rond het onderscheid tussen werk en activering

- IJmond Werkt verantwoordelijk voor re-integratie vanaf trede 3, gemeenten voor activering vanuit trede 1 en 2. Werkwijze en budgetten daarop ingericht. Ongeveer 10% van het re-integratiebudget wordt door gemeentelijke teams ingezet op activering

- IJmond Werkt heeft re-integratie-aanpak ingericht op 'kansrijkere' doelgroepen. De nadruk op trainingen en groepsaanbod: 'estafettemodel'. Dit model is niet/minder geschikt voor mensen met een complexere vraag

- Begin 2023 gestart met de gezamenlijke intake. In deze intake keuze of iemand naar IJmond Werkt kan voor een re-integratietraject

- We werken vanuit 4 organisaties: deel van de re-integratiedienstverlening

CONSEQUENTIES

- Werken vanuit 4 organisaties:
  - gebrek aan maatwerk
  - inefficiënte inzet van medewerkers en expertise
  - visie en interpretatieverschillen
- In de regio ontbreekt een passend aanbod van (leer)werkplekken en stageplaatsen. Hierin moet worden geïnvesteerd. Dit raakt de opdracht en positionering van het WSP
- (investering in) capaciteit verschilt per gemeente. De samenstelling en capaciteit van teams is bepalend voor specialisering, kennisbevordering, investeren in kwaliteit etc.
- IJW is een hybride organisatie met ditto financiering. Herontwerp vraagt om leggen relatie re-integratiemiddelen en begroting IJmond Werkt
- Principiële keuzes zijn nodig ten aanzien van SW-bedrijven (=scenario's)

REÏNTEGRATIEDIENSTVERLENING

- De organisatorische en budgettaire knip tussen gemeente en IJmond Werkt leidt tot een 'binaire' benadering van de re-integratiedienstverlening: klant van jou/klant van mij
- De gezamenlijke intake: gedeelde inzichten voor de keuze: wel/niet IJmond Werkt of inzet activering. Maar: geen gezamenlijk vervolgtraject met duidelijke afspraken, rolverdeling en inzet instrumenten.
- Samen keuzes maken en afstemmen is niet onderdeel van werkproces. Hieraan wordt gewerkt met verbindingsofficier, maar hangt nog steeds op personen, persoonlijke interpretaties en werkdruk
- Regievraagstuk verscherpt : wie is in de lead? In huidige afsprakenkader is IJmond Werkt verantwoordelijk voor de invulling van een re-integratietraject, maar verloop van het traject wordt door de klantmanager vaak nog ervaren als black box
- Kanteling van rechtmatigheid naar doelmatigheid bij gemeentes leidt tot toenemende rolverwarring tussen gemeenten en IJmond Werkt.

INSTRUMENTEN EN INTERVENTIES

- Combinatie van interventies activering, re-integratietraject en eventueel deeltijdwerk nu niet mogelijk/ingezet
- Geen gereedschapskist met beschikbare interventies en instrumenten in de IJmond. Beschikbare interventies en instrumenten worden hierdoor niet/onvoldoende ingezet.
- Budget voor activering ligt bij gemeenten, dus klant wordt teruggehaald naar de gemeente als activering nodig is en dan staat het re-integratietraject stil
- Binnen IJmond Werkt wordt het estafettemodel losgelaten, maar dit kost tijd en is een cultuuromslag binnen IJmond Werkt
- Behoefte aan goede sociale kaart en inzicht in beschikbare instrumenten en interventies in de regio: medewerkers maken nu eigen overzichten
- Werken vanuit verschillende systemen: vraagt veel afstemming, bellen, lijstjes, overzichten (tussen gemeenten en IJW, maar ook tussen afdelingen binnen gemeenten)

VERBINDING BREDE SOCIALE DOMEIN

Ook binnen gemeente interne schotten tussen Werk en Inkomen en andere domeinen (wmo en Jeugd) : geen zicht op en toegang tot brede netwerk sociaal domein

- Geen directe positionering van werk in de sociale wijkteams: gevolg, mensen die zijn overgedragen voor activering of vrijwilligerswerk blijven daar ook, geen signalering vanuit sociale teams over veranderde status.
- Serviceplein fungeert als netwerktafel, hier wel verbinding met brede sociale domein, maar nog geen ingebedde verbinding met re-integratie
- Proef Integraal werken in Velsen toont meerwaarde verbinding met brede sociale domein en inzet van interventies op maat

VERBINDING MET WERK

Voor de stap naar werk is zijn er te weinig en onvoldoende

INTERN GEMEENTEN

(Grote) verschillen in inrichting, samenstelling en ontwikkelingsfase uitvoerende teams gemeenten

- (investering in) capaciteit verschilt per gemeente: hierdoor uiteenlopende mogelijkheden om inzet rondom klant te

INTERN IJMOND WERKT

De huidige inrichting heeft gevolgen voor de interne organisatie en dienstverlening IJW

- De schadelastbeperking van de re-integratie zit bij gemeenten. Daar prikkel om zo snel mogelijk naar werk te bewegen. Prikkel binnen IJW! is duurzame uitstroom. Gemeenschappelijke interpretatie van duurzaam tussen gemeenten en IJW! ontbreekt evenals prikkel tot schadelastbeperking bij invulling re-integratie
- Grote uitdaging is overhead: primaire proces op orde. Verschillende cao's, hack, kwaliteit, vraagt om specifieke expertise in krappe arbeidsmarkt
- Bedrijfsvoering van SW-bedrijven komt meer onder druk door uitfasering oude doelgroep en zwaardere problematiek nieuwe doelgroep

VRAGEN EN REACTIES
invoeren via MENTIMETER

MET WELK GEVOEL VERTREK JE?
MENTIMETER

Themaoverleg kaders herontwerp re-integratiedienstverlening
Inleiding
Op 6 december jl. is de eerste concept-probleemanalyse gedeeld in de vorm van een presentatie. De inhoudelijke uitkomsten waren herkenbaar en voldoende als analyse. Wel was behoefte aan een volledige onderbouwing in de vorm van een rapport. De discussie, aanvullende wensen en input zijn verwerkt in het bijgevoegde rapport *CONCEPT Regionale probleemanalyse versie 10 januari 2024*.

Insteek overleg 6 december
Van concept naar definitief rapport
De bijeenkomst op 17 januari is bedoeld om vanuit dit concept te komen tot een definitieve versie die breed kan worden gedeeld met de collega wethouders, medewerkers en de raadsleden. Aan de hand van de volgende vragen:

- Heeft het rapport de vorm en opbouw die de bestuurders voor ogen hadden?
- Bevat het rapport de inhoud die de bestuurders voor ogen hadden?
- Welke aanvullingen, wijzigingen, verbeteringen willen de bestuurders aanbrengen? Waar is meer of minder toelichting nodig?

Belangrijk:

- Het document wordt op 16 januari ambtelijk besproken in de stuurgroep. Hieruit volgen mogelijk nog suggesties
- Een aantal cijfers/data worden de komende week aangevuld en geactualiseerd voor de definitieve versie. Die leiden echter niet tot andere inzichten
- Aan de definitieve versie wordt een samenvatting toegevoegd
- Opmaak, voetnoten en bronvermeldingen worden toegevoegd in een definitieve versie

Dialoog: opmaat naar Stap 2 scenario's en afstemming over doorlooptijd proces
De probleemanalyse bevat aanknopingspunten voor oplossingsrichtingen.

- Welk beeld hebben de bestuurders bij scenario's?

De probleemanalyse benoemt risico's van de doorlooptijd van dit proces in relatie tot de uitvoering.

- Hoe staan de bestuurders tegenover het synchroniseren van de twee tempo's?

Banenafspraak
Op 6 december is ook gesproken over de relatie met het lopende project Banenafspraak. Na een gesprek met 5.1.2.e zien we mogelijkheden om de twee trajecten elkaar te laten versterken.

Vervolgstappen met medewerkers, collega-wethouders en gemeenteraden
Bestuurlijke bijeenkomst met de wethouders wmo op 7 februari
Voorstel is om deze bijeenkomst te gebruiken voor een dialoog aan de hand van het definitieve rapport en het toetsen van draagvlak voor gezamenlijk uit te werken oplossingsrichtingen (scenario's)

Delen uitkomsten probleemanalyse met medewerkers gemeenten en IJW

- Maandag 29 januari. Hierbij is Ron en/of Jeroen aanwezig
- Woensdag 31 januari. Hierbij is Ron aanwezig.
- Donderdag 1 februari. Hierbij is Brigitte aanwezig

Delen uitkomsten met raden

- 13, 14 en 21 maart in Heemskerk, Beverwijk en Velsen: dialoog met commissies:
  Doel: toetsen gevoelen van de raadsleden bij probleemanalyse en ophalen suggesties en input voor vervolgfase
- 10 april: IJmondiale raadsinformatiebijeenkomst
  Doel: informeren: schetsen vervolgtraject (waarin de opgehaalde input uit maart is verwerkt)
- Na de zomer (september/oktober): vervolgsessies in commissies

CONCEPT-AGENDA

Betreft: Bestuurlijke themasessie: vaststellen probleemanalyse re-integratie IJmond
Datum: 17 januari 2024
Tijd: 13.00-15.00 uur
Locatie: Gemeente Heemskerk, Maerten van Heemskerckplein, 1964 EZ Heemskerk
Genodigden: Brigitte van den Berg, Ron Suanet, Jeroen Verwoort, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

13.00-13.30 **Van concept naar definitief rapport**

- Heeft het rapport de vorm en opbouw die de bestuurders voor ogen hadden?
- Bevat het rapport de inhoud die de bestuurders voor ogen hadden?
- Welke aanvullingen, wijzigingen, verbeteringen willen de bestuurders aanbrengen? Waar is meer of minder toelichting nodig?

13.30-14.00 **Dialoog en beeldvorming vervolg**

- opmaat naar Stap 2 scenario's
- afstemming over doorlooptijd proces

14.00-14.15 **Banenafspraak**

Voorstel afstemmen trajecten (mondeling door 5.1.2.e)

14.15-14.45 **Vervolgstappen met medewerkers, collega-wethouders en gemeenteraden**

- afstemming over invulling

14.45 -15.00 **Samenvatting en afronding**

5.1.2.e 5.1.2.e

HERONTWERP RE-INTEGRATIE DIENSTVERLENING IN DE IJMOND

Probleemanalyse januari 2024

CONCEPT

INHOUD

INLEIDING: NUT EN NOODZAAK VAN EEN REGIONALE PROBLEEMANALYSE 1
Probleemanalyse: een belangrijke basis 1
Waarom een regionale analyse? 1
Waarom een nieuwe opdracht tot verkenning? 2
Focus van de verkenning 3
LEESWIJZER: OPBOUW VAN DE ANALYSE 4
Opbouw van deze analyse 4
Informatiebronnen 4
HET PROCES: AANDACHTSPUNTEN EN RISICO'S 5
Bewegen op meerdere sporen 5
Draagvlak en energie bij medewerkers 5
Risico minimaliseren door afspraken 6
ANALYSE: CONTEXT EN DUIDING VAN DE UITDAGINGEN 7
De stand van de arbeidsmarkt 7
Ontwikkeling doelgroepen in de Participatiewet 9
Het beeld in de IJmond 10
Re-integratiedienstverlening wordt steeds ingewikkelder 11
Medewerkers zijn van doorslaggevende waarde 12
ANALYSE: RANDVOORWAARDEN VOOR EEN TOEKOMSTBESTENDIG KADER 14
Een toekomstbestendige inrichting vraagt om andere keuzes 14
ANALYSE: HUIDIGE ORGANISATIE EN CONSEQUENTIES 16
De huidige organisatie op hoofdlijnen 16
Uitwerking in de praktijk 17
ANALYSE: UITDAGINGEN IN DE SOCIALE WERKVOORZIENING 20
De toekomst van SW-bedrijven in Nederland 20
De bedrijven van IJmond Werkt 20
ANALYSE: FINANCIEEL 22
Veranderingen in de financiering van de Participatiewet 22
Meerjarige ontwikkelingen van inkomsten 23

INLEIDING: NUT EN NOODZAAK VAN EEN REGIONALE PROBLEEMANALYSE

Veel gemeenten (en hun sociaal ontwikkelbedrijven) in Nederland kampen met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet. Dat geldt ook voor de IJmond. Om deze het hoofd te bieden hebben de colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen in februari 2023 opdracht gegeven voor een verkenning met als doel te komen tot een toekomstbestendig herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond.

De drie wethouders met de portefeuille Participatiewet zijn bestuurlijk opdrachtgever. Zij hebben meegegeven dat ze nog geen vastomlijnd beeld hebben bij het beoogde eindresultaat en dat ze hun keuzes willen baseren op de uitkomsten van de verkenning. Wel hebben ze meegegeven:

- dat de effectiviteit en klanttevredenheid van de dienstverlening aan inwoners van de regio en wendbaarheid en toekomstbestendigheid voor hen het zwaarst wegen
- dat de financiële haalbaarheid een belangrijke randvoorwaarde is voor het herontwerp. Daarbij is gevraagd ook te kijken vanuit het perspectief van brede schadelastbeperking
- dat organisatiestructuur en bestuur ondersteunend moeten zijn aan de dienstverlening en moeten kunnen meebewegen met toekomstige ontwikkelingen

Tijdens de verkenning hechten ze aan een open blik en draagvlak bij alle betrokken partijen. De opdracht beslaat een langere periode en bestaat uit een de volgende stappen:

1. een regionale probleemanalyse voor de IJmond (juni 2023-voorjaar 2024)
2. uitwerken van verschillende oplossingsrichtingen (voorjaar 2024 -najaar 2024)
3. een gedragen keuze uit een van de oplossingen (2024, nader te bepalen)
4. een bestuurlijk besluit tot operationalisering van deze oplossing (nader te bepalen)

Probleemanalyse: een belangrijke basis

Voor u ligt de uitkomst van stap 1: een regionale probleemanalyse. In deze analyse kunt u lezen waarom herontwerp nodig is. Het wordt duidelijk waar de dienstverlening in de IJmond weeffouten bevat. Deze kunnen tijdelijk worden opgelost met aanpassing van de afspraken tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt, maar deze oplossingen zijn niet toekomstbestendig. Ook kunnen binnen de huidige organisatiestructuur de aangekondigde herzieningen van de Participatiewet niet optimaal worden doorgevoerd. Dit alles heeft gevolgen voor de dienstverlening aan inwoners van onze regio.

Dit document is een belangrijk ijkpunt. Het is namelijk de basis en vertrekpunt voor stap 2: het formuleren en verkennen van verschillende oplossingsrichtingen en de vertaling naar scenario's.

Waarom een regionale analyse?

De uitdagingen waar de drie gemeenten in de IJmond voor staan bij de uitvoering van de Participatiewet zijn niet uniek. De laatste jaren zijn diverse landelijke rapporten en analyses verschenen die inzicht geven in de tekortkomingen en knelpunten van de Participatiewet. Deze zijn ook herkenbaar voor de IJmond. Waarom is toch een regionale analyse nodig?

Landelijke analyses tonen aan dat een toenemende groep mensen niet de ondersteuning krijgt die ze nodig heeft bij het vinden en houden van passend werk. Niet alleen de samenleving wordt steeds ingewikkelder voor kwetsbare mensen, maar ook de dienstverlening waarvan zij afhankelijk zijn. Door versnippering van regels, wetten en regelingen komt bij een groeiende groep mensen de bestaanszekerheid onder druk, met grote gevolgen voor hun maatschappelijke positie. Mede hierom heeft het ministerie van SZW diverse maatregelen aangekondigd, waaronder een ingrijpende

herziening van de Participatiewet. Daarnaast wordt, samen met andere ministeries, gewerkt aan een Vereenvoudiging van de Inkomensondersteuning voor Mensen (VIM).

Deze stelselwijzigingen zijn het 'windje mee' dat we nodig hebben om de inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen beter te ondersteunen. Maar ze zijn niet voldoende, want de mensen en middelen waarmee we hieraan invulling moeten geven worden steeds schaarser.

En juist daar liggen voor de drie gemeenten eigen afwegingen in hoe zij hun dienstverlening willen organiseren. Die keuzes zijn doorslaggevend of inwoners met succes verder worden geholpen en deze vragen om een regionale analyse en aanpak.

Waarom een nieuwe opdracht tot verkenning?

Sinds de oprichting van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt in 2013 zijn de arbeidsmarkt en het werkveld ingrijpend veranderd. De rol van gemeenten groeide door een aantal decentralisaties en vooral de Participatiewet bracht grote veranderingen met zich mee. Om mee te kunnen in deze ontwikkelingen zijn tussen 2012 en 2022 meerdere onderzoeken gedaan naar de re-integratiedienstverlening in de IJmond en de toekomst van het Participatiebedrijf IJmond Werkt.



In de eerdere jaren lag de urgentie vooral bij de behoefte aan kostenbesparing. Een deel van de aanbevelingen heeft geleid tot keuzes die toentertijd legitiem waren, maar inmiddels juist het obstakel zijn geworden voor een toekomstbestendige dienstverlening.

Andere conclusies en aanbevelingen zijn echter herkenbaar en ook nu nog van toepassing. Een voor de hand liggende vraag is waarom een nieuwe verkenning nodig is. En hoe we zorgen dat de regio na dit traject wél langere tijd vooruit kan. De sleutel ligt in de reikwijdte en timing van deze opdracht.

De eerdere opdrachten richtten zich op optimalisering van de dienstverlening binnen de bestaande organisatorische context. Dus op de inzet van IJmond Werkt als uitvoeringsorganisatie voor de drie (voorheen vier) gemeenten. Ondanks aanbevelingen voor organisatorische herinrichting, was er onvoldoende draagvlak en urgentie om de huidige inrichting los te laten. Dit ligt inmiddels anders.

Voor een deel zijn aanbevelingen wel benut. Ze vormen de basis voor *De Uitgangspuntennotitie 2022-2025*. Deze notitie bevat een afsprakenkader dat momenteel leidt tot verbeteringen in de dienstverlening. Maar dit gaat langzamer dan de wereld om ons heen. En omdat oplossingen moeten worden gezocht binnen de bestaande organisatiestructuur zijn deze niet altijd even efficiënt en effectief. Bij de gemeentelijk opdrachtgevers én de directie van IJmond Werkt groeide daardoor de behoefte aan keuzes die zijn ingericht op de toekomst.

Deze opdracht geeft ruimte om de verkenning breder aan te vliegen. De organisatiestructuur is niet het vertrekpunt, maar de uitkomst van de vraag hoe de re-integratiedienstverlening moet worden ingericht om te komen tot toekomstbestendige dienstverlening voor inwoners van de IJmond. Het zorgt voor een andere vraagstelling en een ruimere benadering van oplossingen dan voorheen.

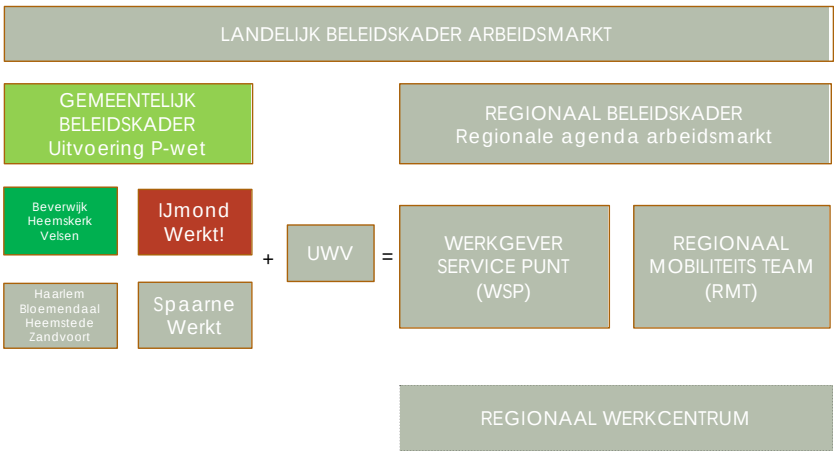
Tot slot is de timing goed door:

- aangekondigde herzieningen, waaronder die van de Participatiewet en de VIM. En ook de hervorming van de 35 arbeidsmarktregio's die leidt tot werk-naar-werk dienstverlening en werkgeversdienstverlening vanuit een Regionaal Werkcentrum (RWC). De drie gemeenten in de IJmond werken sinds 2023 hieraan samen binnen de regio Zuid-Kennemerland-IJmond.
- de tijdelijke verruiming van financiële middelen om te komen tot transitie van de sociale ontwikkelbedrijven in Nederland. Deze middelen zijn aangekondigd in de septembercirculaire 2023. Meer informatie volgt in de meicirculaire 2024
- het hoge ambitieniveau bij de medewerkers van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen én bij IJmond Werkt om de dienstverlening voor de inwoners echt te verbeteren.

Focus van de verkenning

Tot slot over de focus van de verkenning: deze is gericht op de uitvoering van de Participatiewet in de IJmond. De uitkomsten moeten wel blijven aansluiten op de bredere regionale context waarin de IJmond-gemeenten zich bewegen[1].

Onderstaande afbeelding brengt deze bredere context in kaart met in kleur de focus van deze verkenning.



[1] De drie gemeenten in de IJmond vormen samen met Bloemendaal, Haarlem, Heemstede en Zandvoort de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

LEESWIJZER: OPBOUW VAN DE ANALYSE

Bij het lezen van deze probleemanalyse is het belangrijk voor ogen te houden dat deze het uitgangspunt is voor het verkennen van oplossingsrichtingen. De verleiding tijdens het lezen van dit rapport is om nu al conclusies te trekken over eindscenario's. Er zijn echter meerdere oplossingsrichtingen en scenario's mogelijk die in de volgende fase nader worden uitgewerkt, zodat een afgewogen keuze kan worden gemaakt.

Deze analyse bevat een beschrijving van de uitdagingen en knelpunten in de huidige en toekomstige dienstverlening. Tijdens de verkenning bleek echter dat het proces van de verkenning nu al de dagelijkse praktijk raakt en beïnvloedt. Daarom start de analyse met een paragraaf *Aandachtspunten en risico's in het proces.*

Opbouw van deze analyse

Om vanuit de probleemanalyse scenario's te kunnen formuleren is een 'lonkend perspectief' nodig van een toekomstbestendige re-integratiedienstverlening. Daar kan vervolgens de huidige dienstverlening tegen worden afgezet. De analyse is vanuit deze gedachte opgebouwd:

1. *Duiding en context van de uitdagingen*: een schets van de uitdagingen, waaronder ontwikkeling van de doelgroepen, maatschappelijke context en knelpunten in het werkveld.
2. *Randvoorwaarden voor een toekomstbestendig kader*: waar moet toekomstbestendige dienstverlening aan voldoen om de geschetste ontwikkelingen het hoofd te bieden
3. *Organisatorische analyse*: hoe hebben we de huidige dienstverlening georganiseerd en waar constateren we knelpunten
4. *De uitdagingen in de sociale werkvoorziening*: de (voormalig SW-) bedrijven van IJmond Werkt staan onder druk. Dit vraagt om keuzes. De uitdagingen zijn op hoofdlijnen geschetst
5. *Financiële vooruitblik*: een schets op hoofdlijnen hoe de financiering zich de komende jaren ontwikkelt. Gedetailleerde financiële analyses volgen als onderdeel van de scenario's

Informatiebronnen

De cijfermatige data komen uit uiteenlopende publicaties en bronnen, waaronder data van het UWV, Regio in Beeld, Waar staat je gemeente of uit periodieke interne rapportages. Sommige data zijn actueel opvraagbaar terwijl andere gegevens minder frequent worden gepubliceerd. Hierdoor tellen de gepresenteerde cijfers in absolute zin niet altijd bij elkaar op. Het gaat echter om het schetsen van tendensen en duiding van een ontwikkeling. Voor dit doel volstaan de gebruikte data.

Verder is gebruik gemaakt van een van de belangrijkste publicaties van de afgelopen jaren: het rapport *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet* door bureau Berenschot. Deze analyse verscheen in 2021 en is opgesteld in opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Daarnaast verscheen op 7 juni 2023 het *Rapport Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven.* Dit bevat de uitkomsten van een onderzoek dat Berenschot verrichtte in opdracht van VNG, Cedris en het Ministerie van SZW. Het onderzoek richtte zich op de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven (SW-bedrijven) in Nederland.

Al deze input kwam echter pas tot leven in de gesprekken die in de zomer en het najaar van 2023 zijn gevoerd met een groot aantal medewerkers van de drie gemeenten en IJmond Werkt. Hun ervaringen in de dagelijkse praktijk zijn de meest essentiële bron van informatie.

HET PROCES: AANDACHTSPUNTEN EN RISICO'S

In dit hoofdstuk:

- Op alle plekken is er een grote wens en gedrevenheid om de inwoner zo goed mogelijk verder te helpen. Het ambitieniveau is hoog en hier wordt naar gehandeld.
- Beleid en management gemeenten én IJmond Werkt trekken (onderling) steeds meer samen op. Dit leidt tot betere afstemming, maar dit is nog steeds vrijblijvend
- Hierdoor is de uitvoering flink in beweging, maar vooralsnog gelden de huidige afsprakenkaders en dat brengt risico's met zich mee
- Al vroeg in proces van herontwerp zijn keuzes nodig die zorgen dat de actuele uitvoering en de verkenning zich in lijn met elkaar blijven ontwikkelen

De verkenning start op een moment dat binnen elke gemeente én tussen gemeenten en IJmond Werkt hard wordt gewerkt aan verbetering van de re-integratiedienstverlening. Met onder andere de opgaven uit de Uitgangspuntennotitie 2022-2025 als handvat.

Het ambitieniveau om de dienstverlening te optimaliseren is bij alle partijen hoog. Op uitvoerend niveau wordt ruimte gegeven om te 'experimenteren' en hierdoor is de uitvoering behoorlijk in beweging. Kansen om dienstverlening waar het kan op korte termijn al te verbeteren mogen niet blijven liggen. Tegelijkertijd loopt deze verkenning, op zoek naar een toekomstbestendige inrichting.

Bewegen op meerdere sporen

Uit de gesprekken tussen juli en oktober 2023 kwam naar voren dat een verandertraject al min of meer in gang is gezet, terwijl een eindpunt nog niet vastgesteld:

- In de praktijk zijn in de IJmond vier organisaties, drie gemeenten en IJmond Werkt, verantwoordelijk voor uitvoering van de re-integratiedienstverlening. Elk van deze partijen is tot op zekere hoogte autonoom in hoe zij de dienstverlening inrichten
- De Uitgangspuntennotitie 2022-2025 is een waardevol handvat, maar laat ruimte voor eigen interpretatie. Vanuit hun autonomie zetten de vier partijen hierdoor initiatieven in gang die op elkaar lijken, maar in de details van elkaar verschillen.
- De afstemming en relatie tussen de vier organisaties is op elk niveau (bestuurlijk, beleid en management) het laatste jaar enorm verbeterd. Deze afstemming is echter vrijblijvend en momenteel vooral gericht op elkaar informeren.

Zoals gezegd is de uitvoering op dit moment volop in beweging. Op diverse plekken zijn pilots gestart die met energie worden opgepakt door medewerkers (en hun leidinggevenden). De pilots leiden tot veranderingen in de werkwijze. Het betekent dat de vier organisaties in de IJmond ongeveer dezelfde kant opgaan, terwijl een keuze voor een wel of niet gezamenlijk eindpunt nog moet volgen uit de scenario's.

Draagvlak en energie bij medewerkers

De uitvoerende teams en leidinggevenden van de drie gemeenten en IJmond Werkt worden regelmatig meegenomen in de voortgang en uitkomsten van deze opdracht. Onder andere door presentaties en gesprekken tijdens de team-overleggen. Voor alle teams geldt dat zij de dilemma's herkennen vanuit hun dagelijks werk. Hierdoor is veel draagvlak voor deze verkenning en wordt deze over het algemeen gezien als kans. Maar uiteraard vindt men de uitkomst ook spannend. Nu de verkenning vordert, rijst vaker de vraag welke richting de regio opgaat en worden daaraan soms al conclusies verbonden die zorgen voor onrust.

Risico minimaliseren door afspraken

Het risico is dat nu keuzes worden gemaakt, die straks moeten worden teruggedraaid. Dit kan leiden tot een energielek bij medewerkers en verandervermoeidheid. In deze krappe arbeidsmarkt moet dit worden voorkomen, want juist zij zijn de belangrijkste basis zijn voor goede dienstverlening.

Bewustwording van 'spoorwissels en overstapmomenten' is een eerste stap, maar niet voldoende. Al in deze fase van de verkenning zijn afspraken nodig over de mate van autonomie per organisatie gedurende het proces van herontwerp, zodat medewerkers ervanuit kunnen gaan dat operationele keuzes op korte termijn ook houdbaar zijn in de toekomst.

ANALYSE: CONTEXT EN DUIDING VAN DE UITDAGINGEN

In dit hoofdstuk

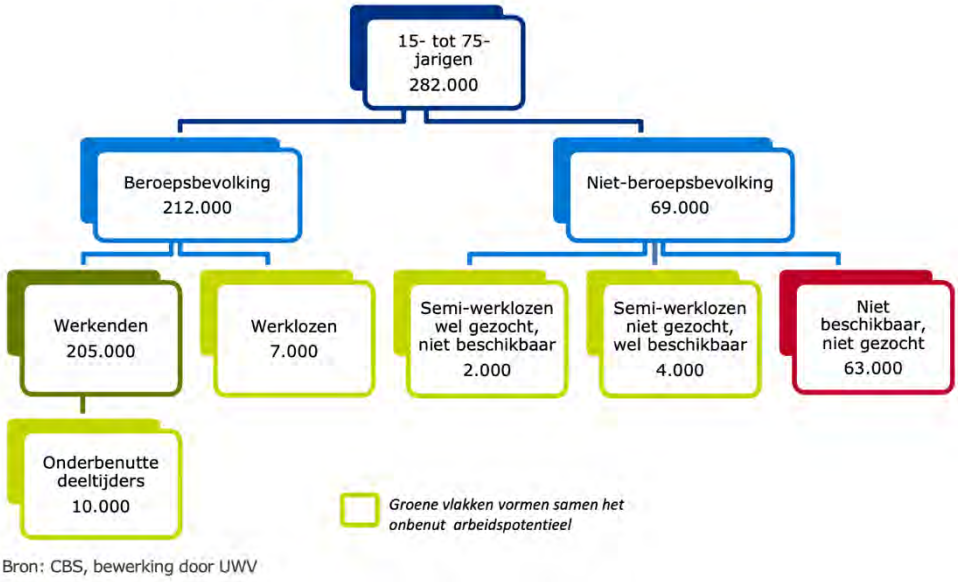
De grootste uitdagingen:

- Het aandeel van mensen binnen de Participatie-wet met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt groeit
- De complexiteit van de ondersteuningsbehoefte groeit. De re-integratiedienstverlening wordt ingewikkelder en vraagt om het combineren van de dienstverlening naar werk met ondersteuning op andere leefgebieden (schulden, jeugd, wmo, gezin, onderwijs)
- de Participatie-wet, WMO en Jeugdwet hanteren verschillende uitgangspunten en mensbeelden in het sociale domein. Tussen deze domeinen zitten cultuur- en visieverschillen en financiële schotten. Dit geldt ook voor het onderwijs
- Voor re-integratie naar werk bieden werkgevers te weinig en onvoldoende gevarieerde leer-en ontwikkelplekken die passen bij de huidige en toekomstige doelgroepen in de Participatie-wet.
- De financiële middelen binnen de Participatie-wet zijn op de lange termijn niet toereikend om te voorzien in intensieve dienstverlening voor alle klanten in de Participatie-wet
- De veranderingen vragen niet alleen meer specialistische kennis en zicht op het werkveld, maar ook een andere blik, werkwijze en cultuur

De stand van de arbeidsmarkt

Het is geen nieuws: de personele krapte is in bijna alle sectoren ongekend hoog en meer mensen dan ooit heeft werk. Het grootste deel van de mensen vindt zelf de weg op de arbeidsmarkt. Nederland telt 13,3 miljoen inwoners tussen de 15 en 75 jaar. Ruim 10 miljoen daarvan vormen de beroepsbevolking. In het derde kwartaal van 2023 hadden 9,7 miljoen mensen (73,1%) betaald werk, waarvan 5,1 miljoen mensen voltijd en 4,7 miljoen deeltijd. Het grootste deel, 5,4 miljoen mensen, heeft een vast contract. 2,7 miljoen hebben een flexibel contract. De rest werkt bijvoorbeeld als zelfstandige. Dit beeld geldt ook voor de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

Afbeelding 3.1. Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Zuid-Kennemerland en IJmond, gemiddelde 2022



Bron: CBS, bewerking door UWV

De komende jaren krimpt met name door vergrijzing het aantal mensen dat tot de beroepsbevolking behoort. En hoewel economische invloeden kunnen leiden tot verschuiving tussen sectoren, is de verwachting dat er meer banen blijven dan arbeidskrachten.

Toch zijn er ook in deze arbeidsmarktregio 23.000 mensen die (meer) willen en kunnen werken (landelijk zijn dit er 1,2 miljoen). Dit is het 'onbenut arbeidspotentieel'. Het is een zeer diverse groep, waarvan een deel zichzelf prima redt op de arbeidsmarkt, maar ook een deel juist niet.

Individuele gemeenten hebben in de totale arbeidsmarkt een relatief kleine rol. Maar wel een belangrijke wettelijke taak om mensen voor wie de stap naar werk niet vanzelf gaat te ondersteunen. Interessant voor deze verkenning zijn daarom de *Werklozen* en *Semi-werklozen, niet gezocht, wel beschikbaar*.

Werklozen hebben geen betaald werk, zochten recent naar werk én zijn daarvoor op korte termijn beschikbaar. Deze groep is relatief jong, tussen de 25-en 45 jaar.
Semi-werklozen zijn vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen niet beschikbaar of werkzoekend. Deze groep bevat juist veel ouderen: 40% is 45 tot 75 jaar. Daarbij heeft een relatief groot deel van hen geen startkwalificatie, dus maximaal een diploma op mbo-1 niveau. Landelijk onderzoek toont aan dat 12% van deze groep ontmoedigd is en geen resultaat verwacht bij het zoeken naar werk. Voor Zuid-Kennemerland en IJmond gaat het om ongeveer 1.000 personen.

Kijkend naar het aantal mensen in de IJmond dat eind 2023 afhankelijk is van een Participatiewet-uitkering of WW-uitkering dan geeft dat het volgende beeld:

	Participatie-wet	**WW**
Beverwijk	877	369
Heemskerk	729	239
Velsen	1.312	510
	2.918	**1.118**

De stand van de WW is relevant voor gemeenten, omdat de Participatiewet het vangnet is na afloop van de WW-periode. In deze krappe arbeidsmarkt vindt de grootste groep vanuit de WW al werk. Toch ontvangt een kwart van de huidige WW-groep al 6-12 maanden WW. Uit de grafiek blijkt dat dit een relatief kwetsbare groep is. Bijna de helft is 50+ en meer dan een kwart heeft geen startkwalificatie. Voor hen is het vinden van werk moeilijker en een deel meldt zich bij de gemeente.

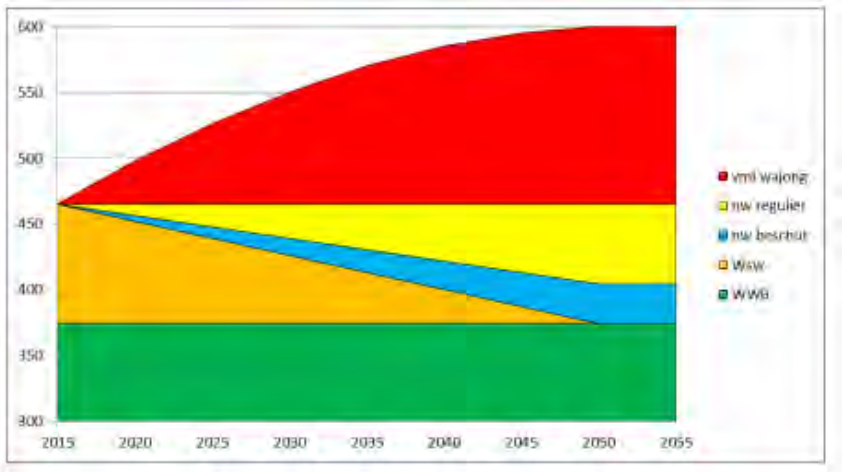


Ontwikkeling doelgroepen in de Participatiewet

Met de introductie van de Participatiewet in 2015 nam in absolute zin het volume in mensen toe voor gemeenten. Maar daarbinnen groeide ook het aandeel kwetsbare werkzoekenden.
Belangrijkste veranderingen waren:

- het onderbrengen van de Wajong bij gemeenten voor jongeren met arbeidsvermogen. Het UWV blijft verantwoordelijk voor de Wajong'ers van voor 2015 en jongeren zonder arbeidsvermogen.
- het beëindigen van instroom in sociale werkvoorziening. Instroom na 2015 moet worden geholpen aan regulier werk met inzet van loonkostensubsidie en begeleiding. Voor wie dat niet haalbaar is, kan een indicatie voor beschut werk uitkomst bieden

Berenschot bracht in kaart hoe die verschillende doelgroepen zich de komende jaren ontwikkelen. Onderstaande afbeelding is algemeen bekend geworden als de 'bultrug van Berenschot':



- Groen: dit zijn mensen die voorheen afhankelijk waren van de voormalige Wet Werk en Bijstand (WWB). Los van fluctuaties blijft deze groep door de jaren heen redelijk constant.
- Oranje: Oude beschut werk (Wsw): doordat er geen instroom is verdwijnt deze groep de komende jaren door onder andere pensionering, verhuizing en terugval naar de Wajong
- Geel: voormalige Wsw-groep die met loonkostensubsidie en begeleiding aan de slag kan bij reguliere werkgevers (nieuw regulier)
- Blauw: Mensen met een indicatie beschut werk (nieuw beschut)
- Rood: Mensen met een arbeidsbeperking, waaronder jongvolwassenen (voormalig Wajong)

Maar er zijn ook andere doelgroepen die vragen om (aangepaste) dienstverlening:

- Statushouders
- Niet Uitkering Gerechtigden (NUG'ers). In het kader van hervorming van de arbeidsmarkt streeft het ministerie van SZW naar dienstverlening vanuit regionale werkcentra (RWC). Zuid-Kennemerland en IJmond is in 2023 gestart met dit traject. Een goedlopend RWC heeft voordelen: dankzij werk-naar-werk dienstverlening daalt de instroom in de WW en/of Participatiewet. Maar het RWC is ook een laagdrempelige ingang voor mensen aan die niet in aanmerking komen voor een uitkering, maar wel ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. Voor deze groep blijft de Participatiewet een voorliggende voorziening. De omvang van deze groep valt nog niet te voorspellen.

Tot slot moeten gemeenten als uitvoerende organisatie ruimte houden voor onvoorziene omstandigheden. Zo hebben corona en de oorlog in Oekraïne een groot beroep gedaan op de uitvoerende teams en moest razendsnel nieuwe expertise worden opgedaan en ingezet.

Het beeld in de IJmond

Bij de drie gemeenten in de IJmond is het aantal mensen dat afhankelijk is van een uitkering vrij constant: dit beweegt zich tussen de 2.800 en 2.900 mensen. Dat stabiele patroon geldt niet voor de aanmeldingen vanuit gemeenten naar IJmond Werkt: deze nemen steeds sneller af. Omdat de re-integratiedienstverlening in de IJmond georganiseerd is op het onderscheid tussen werk en activering is deze afname een goede indicatie voor de verzwaring van de problematiek bij inwoners: een grotere groep blijft voor activering bij de gemeenten.

	bij IJmond Werkt! Aanmeldingen Participanten	Bijstand uitkering (excl. AOW)			
Peildatum		Totaal	Beverwijk	Heemskerk	Velsen
31-12-2015	1.972	**2.970**	940	800	1.230
31-12-2016	1.291	**3.010**	940	800	1.270
31-12-2017	964	**2.960**	890	760	1.310
31-12-2018	941	**2.850**	830	740	1.280
31-12-2019	713	**2.710**	790	690	1.230
31-12-2020	712	**2.890**	860	730	1.300
31-12-2021	552	**2.840**	840	720	1.280
30-06-2022	173	**2.800**	840	700	1.260
bron:	jaarverslag/marap		CBS	CBS	CBS

Eind 2023 is de verdeling als volgt:

	Uitkeringen Participatie-wet	**Trajecten bij IJmond Werkt**
Beverwijk	877	
Heemskerk	729	
Velsen	1.312	
	2.918	

Ook binnen IJmond Werkt is de toenemende complexiteit zichtbaar. Op 1 januari 2023 liepen ongeveer 850 trajecten bij IJmond Werkt, waarvan 620 onder begeleiding van een individuele werkcoach of trainer. Hiermee is de verhouding groepsgewijze versus individuele trajecten flink veranderd: ongeveer 75% van de trajecten is een maatwerktraject. Een aantal jaar geleden volgde nog meer dan de helft van de mensen een groepstraject.

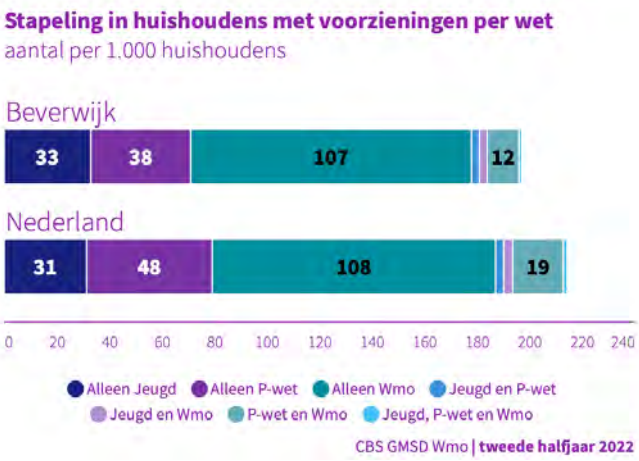
Een aanname was dat opbouw van de doelgroepen *nieuw regulier* en *nieuw beschut* en de uitstroom van *oud beschut* elkaar in evenwicht zouden houden. De instroom van *nieuw regulier* en *nieuw beschut* valt in aantallen echter lager uit dan verwacht. Daarnaast heeft deze nieuwe groep minder arbeidsvermogen dan mensen met een Wsw-indicatie. Dit heeft effect op de bedrijfsvoering van de SW-bedrijven en hierdoor komt een waardevolle infrastructuur onder druk te staan. Vanuit Beverwijk, Heemskerk en Velsen hadden eind 2022 in totaal 415 mensen een SW-dienstverband. Hiervan waren 144 mensen gedetacheerd bij een werkgever en werkten er 54 onder begeleiding.

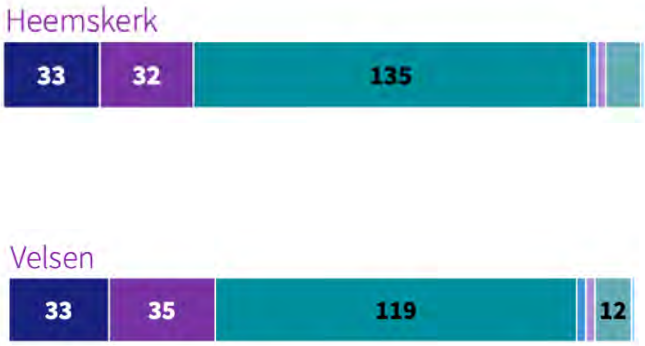
Tot slot maken de gesprekken met medewerkers veel duidelijk. Zij schetsen een beeld waaruit blijkt dat veel klanten kampen met problemen op meerdere levensgebieden:

- Belemmeringen om nog niet klaar te zijn voor een re-integratietraject worden vooral veroorzaakt door onvoldoende beheersing van de taal, psychosociale problemen, schulden en dakloosheid. Dit geldt ook voor jongeren.
- Inburgeraars lijken soms werkfit, maar een deel blijkt te kampen met trauma's.
- De brede blik is belangrijk: het traject naar werk moet worden geplaatst in de context van het gezin, denk daarbij aan beschikbaarheid van kinderopvang, mantelzorg etc.
- Inburgeringstrajecten mogen niet lijden onder werk, maar langere trajecten zonder de combinatie met werk brengen risico's met zich mee, zoals zwart bijverdienen, lenen bij familie etc.
- Medewerkers missen positionering van werk en re-integratie in het bredere sociaal domein, bijvoorbeeld in wijkteams. Ze benoemen de uiteenlopende benaderingen vanuit welzijn (vrijblijvend bezig zijn) versus de Participatie-wet (met verplichtingen) en hebben behoefte aan actieve signalering/afstemming wanneer iemand na een activeringstraject wel toe lijkt te zijn aan een re-integratietraject naar werk

Pilot

Om een indruk te geven van de omvang van deze groep, laten onderstaande overzichten zien hoe in elke gemeente mensen afhankelijk zijn van ondersteuning vanuit meerdere wetten.





Re-integratiedienstverlening wordt steeds ingewikkelder

Inmiddels is duidelijk dat de Participatiewet te optimistisch is ingestoken en dat de re-integratiedienstverlening steeds ingewikkelder wordt. De oorzaken zijn divers, hardnekkig en gelden voor nagenoeg alle doelgroepen met een afstand tot werk:

- *Een steeds complexere en meer individuele samenleving*. De samenleving is complexer geworden. Juist rondom kwetsbare mensen zijn steeds meer regels, toeslagen en loketten ontstaan. Veel werkzoekenden ervaren problemen op meerdere leefgebieden waardoor re-integratie steeds vaker moet worden gecombineerd met hulp op andere leefgebieden (schulden, jeugd, wmo, gezin, onderwijs).
  Dit klinkt eenvoudiger dan het is: de Participatiewet, wmo, de Jeugdwet en het onderwijs hanteren namelijk verschillende uitgangspunten en mensbeelden. Zelfs binnen het sociaal domein is hierdoor sprake van cultuur- en visieverschillen en financiële schotten.
- *Een complexer werkveld*. Waar de arbeidsmarkt niet goed functioneert probeert de overheid met wet- en regelgeving een corrigerende rol te spelen. Inmiddels is een woud aan wetten,

regelingen, loketten en financieringsbronnen ontstaan die hun doel voorbijschieten en waarin werkenden, werkzoekenden en werkgevers de weg kwijtraken en ook de begeleiding ingewikkelder wordt
- *De mismatch op de arbeidsmarkt*. Hoewel er voldoende banen zijn, sluit het profiel van de huidige werkzoekenden niet goed aan op de vraag van werkgevers. Veel werk is door digitalisering taliger en complexer geworden. Succesvolle re-integratie van de huidige doelgroepen vraagt om laagdrempelige stageplekken, leerwerkplekken en werkervaringsplaatsen. Maar met de huidige krapte op de werkvloer zien werkgevers onvoldoende ruimte de juiste begeleiding hierbij te bieden. Dit vraagt veel tijd en inspanning bij de bemiddeling van kandidaten
- *Financiële krapte*. De invoering van de Participatiewet in 2015 ging gepaard met een aantal bezuinigingen. De tarieven voor re-integratie en begeleiding blijken te laag voor wat werkelijk nodig is. Daar komt nog bij dat de kosten stijgen, onder andere door cao-aanpassingen, die niet (allemaal) worden gecompenseerd. De financiële middelen binnen de Participatie-wet zijn op de lange termijn dus niet toereikend om te voorzien in intensieve dienstverlening voor alle klanten. Tot slot komen deze middelen sinds 2023 voor een groot deel binnen via het gemeentefonds en moeten uitgaven nadrukkelijker worden onderbouwd om deze te oormerken.

Medewerkers zijn van doorslaggevende waarde

Tot slot kampen ook de uitvoerende teams met krapte op de arbeidsmarkt. Het werk in de re-integratiedienstverlening wordt steeds specialistischer en het vinden en borgen van die kennis is in een krappe arbeidsmarkt niet eenvoudig. Daarnaast is het opbouwen van een persoonlijk relatie met de klant essentieel in een re-integratietraject. Personeel verloop heeft dus direct gevolgen voor de kwaliteit van de dienstverlening. Bij de kleinere gemeenten is die uitdaging wellicht nog groter. Zij moeten elk specialisme borgen binnen kleinere teams. Verloop heeft daardoor een groter effect op continuïteit van dienstverlening.

De corona-jaren hebben impact gehad op de begeleiding van mensen. Regelmatig persoonlijk contact met klanten was moeilijk. Hierdoor is een deel van hen onvoldoende gesproken. Daarnaast heeft een aantal teams enige tijd geworsteld met verloop. Dit is tijdelijk opgevangen met inhuur. In deze situatie was het echter weinig zinvol om vooruit te kijken en te investeren in thema's die specialistische kennis vergen, zoals de Banenafspraak en inburgering.

Inmiddels is de bezetting op de meeste plekken op orde en worden inhaalslagen gemaakt. Dat is positief, maar tijd om op adem te komen is er niet. De volgende reeks veranderingen is namelijk op komst. In juni en juli verschenen diverse relevante Kamerbrieven:
- De Visiebrief Participatiewet in Balans (9 juni 2023)
- Kabinetsreactie op het IBO vereenvoudiging (9 juni 2023)
- Kamerbrief Versterken banenafspraak en bijbehorende ondersteuning (7 juni 2023)

Rode draad in al deze brieven was:
- Minder werken vanuit doelgroepen, maar meer vanuit ondersteuningsbehoefte
- Bredere toepassing van de beschikbare regelingen
- Werken vanuit een realistisch mensbeeld: het dichter bijeen brengen van de mensbeelden die ten grondslag liggen aan de Participatiewet, wmo en Jeugdwet
- Versterking van de professional in de uitvoering
- Eenvoudiger inkomensondersteuning, meer dialoog, minder harde handhaving

Duidelijk is dat deze veranderingen niet alleen specialistische kennis en zicht op het werkveld vergen, maar ook een andere blik, werkwijze en cultuur. Een flinke uitdaging dus voor de teams van de afzonderlijke gemeenten in deze krappe arbeidsmarkt.

ANALYSE: RANDVOORWAARDEN VOOR EEN TOEKOMSTBESTENDIG KADER

In dit hoofdstuk

De randvoorwaarden voor een toekomstbestendig kader vragen een trendbreuk met de huidige aanpak en kunnen alleen met herontwerp worden bereikt en geborgd.

HET TOEKOMSTBESTENDIG KADER

- De beschikbare uitvoeringscapaciteit is afgestemd op de behoefte, door:
  - een intake op diverse leefgebieden en duidelijke vraag-articulatie
  - lagere instroom door een snelle match naar werk waar mogelijk of inzet van bijv. RWC
  - hogere duurzame uitstroom door een groter aanbod van passende (leer)werkplekken
- Maatwerk doordat interventies en instrumenten op gebied van activering, re-integratie en andere leefgebieden te combineren zijn tot één traject
- Medewerkers werken vanuit een duidelijke visie en definities en worden gefaciliteerd met een passende caseload en goed instrumentarium
- Specialistische kennis en persoonlijke relaties die nodig zijn voor re-integratiedienstverlening wordt geborgd door strategisch personeelsbeleid om medewerkers aan de IJmond te binden en boeien

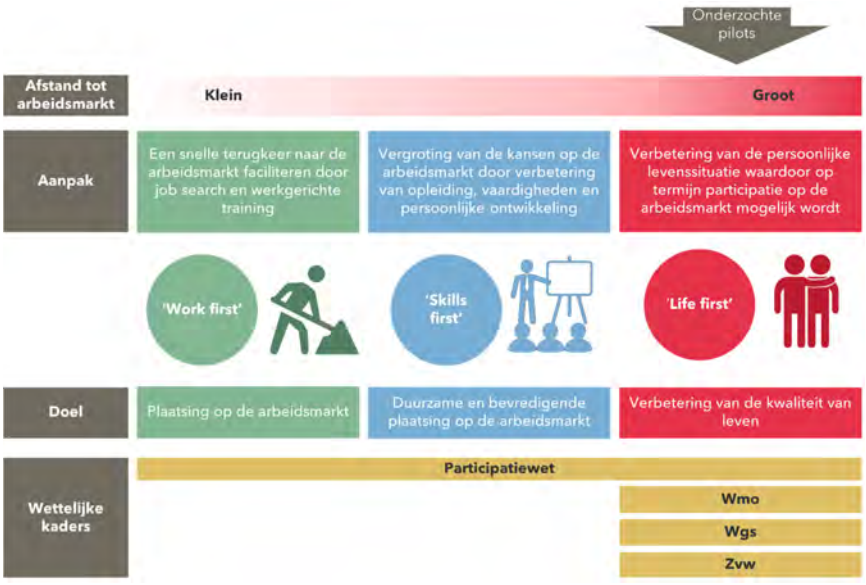
DE RANDVOORWAARDEN

- Inwoners met complexe ondersteuningsvraag zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid in het brede sociale domein. Werk moet worden gepositioneerd binnen een bredere sociale context.
- Het regionaal efficiënt inzetten van mensen en middelen is voorwaarde voor de financiële en inhoudelijke haalbaarheid.

Een toekomstbestendige inrichting vraagt om andere keuzes

Het model van Fenger wordt aangehaald in *Een brede blik op bijstand*. Dit rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau verscheen in juni 2023 met aanbevelingen voor herontwerp van de Participatiewet.

Figuur S1 Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden



Gebaseerd op Fenger (2019)

Dit model laat zien hoe de Participatiewet verantwoordelijk is voor het hele spectrum van werkzoekenden. Maar ook dat oplossingen voor mensen met een grotere afstand tot werk (life first) een combinatie nodig is met andere dienstverlening in het sociaal domein. Nu het zwaartepunt van de re-integratie-dienstverlening steeds meer naar 'rechts' verschuift, groeit die noodzaak. Tegelijk zijn mensen en middelen schaars. Gerichte keuzes zijn dus nodig om de inzet beheersbaar te houden.

Kortom:

- De beschikbare uitvoeringscapaciteit wordt in intensiteit afgestemd op de behoefte
- Inwoners kunnen rekenen op maatwerk waarbij interventies, instrumenten en deeltijdwerk uit verschillende hoeken van het sociaal domein kunnen worden gecombineerd
- Medewerkers worden optimaal uitgerust en toegerust om deze dienstverlening te leveren. Dit vraagt om een kleinere caseload, zicht op beschikbare instrumenten en ruimte om de dienstverlening naar werk te kunnen combineren met ondersteuning op andere leefgebieden.
- De continuïteit van kennis en kunde moet worden geborgd in een krappe arbeidsmarkt. Dit vraagt om strategisch personeelsbeleid om mensen te binden en boeien.

Dit brengt twee randvoorwaarden met zich mee die een trendbreuk zijn met de huidige aanpak. Deze kunnen alleen met herontwerp worden bereikt en geborgd.

Randvoorwaarde 1
Ondersteuning voor de meest kwetsbare groepen is alleen haalbaar vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid met het brede sociale domein. Een gedeelde verantwoordelijkheid betekent: samen investeren in de inzet van mensen en middelen, zodat inzet elkaar versterkt.

Het betekent ook redeneren vanuit brede schadelastbeperking (berekening van de baten):

- de baten uit re-integratie van de work-first-groep vallen bij Werk en Inkomen
- de baten van skills-first en life-first vallen deels bij Werk en Inkomen en deels bij andere onderdelen van het sociaal domein. Naast de directe besparingen op de bijstandsuitkering, moet worden gedacht aan daling van arbeidsmatige dagbesteding en andere Wmo-voorzieningen. Belangrijk: meer dan de helft van de baten valt niet bij gemeenten, maar bij zorgverzekeraars of het Rijk (bron: De brede baten van werk, CPB/CSP maart 2020).

Randvoorwaarde 2
Het regionaal efficiënt inzetten van mensen en middelen is voorwaarde voor de financiële en inhoudelijke haalbaarheid. Maar ook een strategisch personeelsbeleid gericht op het binden en boeien van mensen vraagt om een gezamenlijke aanpak

Een deel van de re-integratiedienstverlening is gezamenlijk georganiseerd binnen IJmond Werkt, maar gemeenten zijn nog steeds autonoom in hoe zij de uitvoering inrichten. Dit leidt tot verschillen in samenstelling en ontwikkelingsfase van de uitvoerende teams bij gemeenten.

In deze krappe arbeidsmarkt is het niet haalbaar om de continuïteit van de specialistische kennis te borgen op het niveau van individuele gemeenten. Daarnaast vraagt de op handen zijnde herziening van de Participatiewet een andere blik, werkwijze en cultuur. Dit is een ingrijpend en omvangrijk verandertraject dat gezamenlijk effectiever en efficiënter kan worden ingericht.

ANALYSE: HUIDIGE ORGANISATIE EN CONSEQUENTIES

In dit hoofdstuk

- De wijze waarop we de re-integratiedienstverlening hebben georganiseerd (4 organisaties) leidt tot:
  -gebrek aan maatwerk
  - inefficiënte inzet van medewerkers en expertise
  - onnodige en dubbele investeringen
- In de regio ontbreekt een passend aanbod van (leer)werkplekken en stageplaatsen. Hierin moet worden geïnvesteerd. Dit raakt de opdracht en positionering van het WSP
- (investering in) capaciteit verschilt per gemeente. De samenstelling en capaciteit van teams is bepalend voor specialisering, kennisbevordering, investeren in kwaliteit etc.
- IJW is een hybride organisatie met ditto financiering. Herontwerp vraagt om leggen relatie re-integratiemiddelen en begroting IJmond Werkt
- Principiële keuzes zijn nodig ten aanzien van SW-bedrijven (=scenario's)

De gesprekken die tussen juli en oktober 2023 zijn gevoerd met uitvoerende medewerkers en teamleiders/management van de drie gemeenten en van IJmond Werkt schetsen een 'levend beeld' van de re-integratiedienstverlening voor de inwoners van onze regio. Ook is gesproken met projectleiders en partners binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. De verkenning heeft een rijk palet aan input opgeleverd.

De huidige organisatie op hoofdlijnen

- De re-integratiedienstverlening in de IJmond is vrij strak georganiseerd rond het onderscheid tussen werk en activering. Een eerste beperking van de doelgroep voor IJmond Werkt is in 2014 aangebracht vanuit kostenoverwegingen en in 2016 aangescherpt.
- De focus van IJmond Werkt kwam daarmee steeds meer te liggen op 'kansrijke' doelgroepen en de re-integratie-aanpak werd hierop ingericht. De nadruk lag op trainingen en groepsaanbod, ook wel het 'estafettemodel' genoemd. Dit model is niet/minder geschikt voor mensen met een complexere vraag
- In 2019 is de rolverdeling tussen de gemeenten en IJmond Werkt opnieuw aangepast, dit keer op inhoudelijke gronden. Vanaf dat moment was IJmond Werkt verantwoordelijk voor re-integratie vanaf trede 3, en gemeenten voor activering vanuit trede 1 en 2. Ook de werkwijze en budgetten zijn op basis daarvan ingericht. Ongeveer 10% van het re-integratiebudget wordt door gemeentelijke teams ingezet op activering
- Begin 2023 is gestart met de gezamenlijke intake voor inwoners die zich melden bij de gemeente voor een uitkering of bij IJmond Werkt met een ondersteuningsvraag. In deze intake wordt de keuze gemaakt of iemand naar IJmond Werkt kan voor een re-integratietraject of daar nog niet aan toe is.
- Een deel van de re-integratiedienstverlening is gezamenlijk georganiseerd binnen IJmond Werkt, maar elke gemeente is autonoom in de inrichting van de uitvoering van de Participatiewet.

Uitwerking in de praktijk

Re-integratiedienstverlening

- De organisatorische, inhoudelijke en budgettaire knip tussen gemeente, IJmond Werkt en activeringsaanbod door derden leidt tot een 'binaire' benadering van de re-integratiedienstverlening: klant van jou/klant van mij
- De gezamenlijke intake levert gedeelde inzichten voor de keuze: wel/niet IJmond Werkt of inzet activering. Maar: geen gezamenlijk vervolgtraject met duidelijke afspraken, rolverdeling en inzet van instrumenten
- Regievraagstuk verscherpt hierdoor: wie is in de lead? In huidige afsprakenkader is IJmond Werkt verantwoordelijk voor de invulling van een re-integratietraject, maar verloop van het traject wordt door de klantmanager vaak nog ervaren als black box
- Kanteling van rechtmatigheid naar doelmatigheid bij gemeentes leidt tot toenemende rolverwarring tussen gemeenten en IJmond Werkt: klantmanager gemeente heeft steeds vaker eigen opvattingen over invulling re-integratietraject
- uiteenlopende visies, interpretaties en definities per organisatie (v.b. wat is werkfit en wat is duurzaam werk)

Verbinding met werk

- Voor de stap naar werk zijn er te weinig gevarieerde leer-en ontwikkelplekken die geschikt zijn voor de huidige doelgroepen
- De schadelastbeperking van de re-integratie zit bij gemeenten. Daar zit een prikkel om zo snel mogelijk naar werk te bewegen. Prikkel binnen IJmond Werkt is duurzame uitstroom. Hierbij niet altijd zelfde beeld of iemand klaar is voor werk
- Combinatie van re-integratie en deeltijdwerk is niet mogelijk
- Vanuit de intake is er geen directe route vanuit de klantmanager naar het WSP voor matching naar werk. Verwijzing naar WSP kan alleen via IJmond Werkt, en daar start een nieuwe beoordeling vanuit de eigen visie van duurzaamheid
- Andere aanbieders dan IJmond Werkt hebben soms kortere, intensievere lijnen met werkgevers. Vanuit gemeenten ontstaat hierdoor een eigen parallel netwerk: via activering richting werk
- Behoefte aan vrijwilligerswerk en werkervaringsplekken. Het WSP beschikt onvoldoende over geschikte plekken en ze worden ook onvoldoende aangeboden in ontwikkelhuis.
- De SW bedrijven bieden qua infrastructuur kansen voor re-integratie mensen en om arbeidsritme op te doen. Maar zijn hierop onvoldoende ingericht. Daarnaast is sprake van een imagoprobleem van deze bedrijven bij werkzoekenden.

Verbinding met wmo en Jeugd

- Interne schotten binnen gemeenten tussen Werk en Inkomen en WMO: geen zicht op en toegang tot netwerk sociaal domein.
- Geen directe positionering van werk in de sociale wijkteams: gevolg, mensen die zijn overgedragen voor activering of vrijwilligerswerk blijven daar ook, geen signalering vanuit sociale teams over veranderde status.
- Serviceplein fungeert als netwerktafel, hier wel verbinding met brede sociale domein, maar nog geen ingebedde verbinding met re-integratie

Het belang van een aanpak in het brede sociale domein lijkt te worden bevestigd door de uitkomsten van de eerste fase van de pilot Integraal werken binnen het sociaal domein in Velsen.
Op 2 oktober 2023 startte de experimenteerfase met 'het brede gesprek'. Hierbij zijn medewerkers betrokken vanuit Wmo, Participatiewet (inclusief IJmond Werkt), Schuldhulpverlening, Inburgering en Leerlingenvervoer en medewerkers van wijkteams.

Het brede gesprek is een open gesprek vanuit de leefwereld van de inwoner. Doel is om met de inwoner de eventuele vraag achter de vraag te onderzoeken en om samen te komen tot een passende oplossing, preventief of curatief. Uitgangspunt was het benutten van de maximale mogelijkheden binnen de eigen kracht van de inwoner, de wetten en de inhoudelijke domeinen.

Evaluatie in januari 2024 bevestigt dat het combineren van perspectieven en instrumenten vanuit verschillende leefgebieden de dienstverlening versterkt. Daarbij is het belangrijk dat medewerkers van de verschillende 'bloedgroepen' elkaar kennen, zien en samenwerken. En dat alle leefgebieden, dus ook re-integratie naar werk, geborgd moeten zijn in een wijkgerichte aanpak.

Instrumenten en interventies

- Combinatie activering, re-integratietraject en eventueel deeltijdwerk is nu niet mogelijk
- Geen gereedschapskist met beschikbare interventies en instrumenten in de IJmond. Beschikbare interventies en instrumenten worden hierdoor niet/onvoldoende ingezet
- Budget voor activering ligt bij gemeenten, dus klant wordt teruggehaald naar de gemeente als activering nodig is en dan stopt het re-integratietraject
- Binnen IJmond Werkt wordt het estafettemodel losgelaten, maar dit kost tijd en is een cultuuromslag binnen IJmond Werkt

Inefficiëncy door schotten

- 5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
- Doordat in de IJmond met verschillende systemen wordt gewerkt en onder invloed van AVG-regels, gaat waardevolle informatie verloren bij overdracht van klanten van de ene partij naar de andere. Dit leidt tot inefficiëncy in de gesprekken met een klant en veel tijd en energie bij medewerkers in nabellen, navragen en toetsen. Dit geldt voor de interactie tussen gemeenten en IJmond Werkt, maar ook bij gemeenten tussen de onderdelen van het sociaal domein

Verschillende sporen door autonome keuzes:

- (investering in) capaciteit verschilt per gemeente: hierdoor wisselende mogelijkheden om inzet rondom klant te intensiveren
- Samenstelling en capaciteit van teams is bepalend voor specialisering, kennisbevordering, investeren in kwaliteit etc.
- Afhankelijk van financiële ruimte en capaciteit verschilt per gemeente de inzet van IJmond Werkt versus inkoop bij andere partijen: bij meer ruimte voor inkoop, ook meer gebruik hiervan
- Geen gemeenschappelijke visie op re-integratiedienstverlening bij het inrichten en doorontwikkeling van teams, dus verschillen tussen gemeenten nemen toe en daar moet IJmond Werkt zich toe verhouden

- Diverse pilots en projecten met zelfde doel, namelijk individuele aandacht voor de klant. Deze projecten lopen naast elkaar maar werken niet vanuit een gemeenschappelijke visie (Banenafspraak, Integraal Werken Velsen, Project trede 2 Heemskerk, Project sociale activering Beverwijk, intake met ABC-methode, ZINZIZ, IJmond Werkt)
- De verschillende projecten en uitdagingen doen een beroep op medewerkers in projectgroepen. Balans tussen focus op klant en interne organisatie staat onder druk
- Wijziging organisatiestructuur IJmond Werkt in gang gezet, maar nog niet duidelijk hoe dit zich verhoudt tot eindpunt van het herontwerp
- Grote uitdaging binnen IJmond Werkt is overhead: primaire proces op orde. Verschillende cao's, hack, kwaliteit, vraagt om specifieke expertise in krappe arbeidsmarkt

ANALYSE: UITDAGINGEN IN DE SOCIALE WERKVOORZIENING

In dit hoofdstuk

- Landelijk staat de infrastructuur van veel SW-bedrijven (financieel) onder druk , dit geldt ook voor IJmond Werkt
- De transformatie van zuiver SW-bedrijf naar uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet is mogelijk, maar vraagt tijd en de nodige investeringen.
- IJmond Werkt is een hybride organisatie met dito financiering.
- Principiële keuzes zijn nodig ten aanzien van de IJmond Werkt bedrijven (=scenario's)

De toekomst van SW-bedrijven in Nederland

Op 7 juni 2023 verscheen *Rapport Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven*. Dit bevat de uitkomsten van een onderzoek dat bureau Berenschot verrichtte in opdracht van VNG, Cedris en het Ministerie van SZW. Het onderzoek richtte zich op de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven (SW-bedrijven) in Nederland. Aanleiding voor het onderzoek was de constatering dat de infrastructuur van veel SW-bedrijven (financieel) onder druk staat, met als belangrijkste oorzaken:

- Het aantal mensen dat beschut werkt (nieuw beschut) neemt toe, maar de uitstroom uit de Wsw gaat harder. Doordat in- en uitstroom niet in balans zijn wordt de infrastructuur van SW-bedrijven niet optimaal benut, met kostenineffici ëntie tot gevolg.
- De relatief lage omzet binnen sociaal ontwikkelbedrijven doordat medewerkers soms worden ingezet tegen lage tarieven, werken onder hun verdiencapaciteit of een relatief lage verdiencapaciteit hebben.
- Er blijft behoefte aan (een organisatie voor) beschut werk. De mensen die daar nu gebruik van maken hebben echter minder arbeidsvermogen dan de mensen met een Wsw- indicatie. Het beroep op het re-integratiebudget voor de begeleiding van deze mensen is groter, maar nieuw beschut werk wordt nadeliger gefinancierd dan de Wsw.
- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die nog niet klaar zijn om bij een reguliere werkgever te werken kunnen baat hebben bij de infrastructuur van een SW-bedrijf. Voor deze mensen kunnen sociaal ontwikkelbedrijven als vangnet dienen wanneer werken bij een reguliere werkgever (tijdelijk) niet lukt.
- De door werkgevers en werknemers afgesloten cao Aan de Slag leidt tot hogere werkgeverslasten, waardoor de betaalbaarheid van de infrastructuur verder onder druk komt

De transformatie van zuiver SW-bedrijf naar uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet is mogelijk, maar vraagt tijd en de nodige investeringen. Hierbij staan gemeenten in de meeste gevallen aan de lat om eventuele tekorten op de exploitatie van SW-bedrijven aan te vullen, maar zij hebben ook de ruimte om eventuele baten te herinvesteren.

Het onderzoek van Berenschot heeft in 2023 al geleid tot een verhoging van de re-integratiebudgetten voor de groep Nieuw Beschut. Ook zijn voor de zomer van 2023 financiële middelen aangekondigd om te komen tot transitie van de sociale werkvoorzieningen. In december 2023 heeft demissionair minister Schouten in een Kamerbrief oplossingsrichtingen geschetst. Of deze worden overgenomen door een nieuw kabinet is in deze fase nog onduidelijk.

De bedrijven van IJmond Werkt

Het rapport van Berenschot onderscheidt vijf typen ontwikkelbedrijven die variëren van een gecombineerd bedrijf dat alle taken van de Participatiewet uitvoert tot klassieke SW-bedrijven. IJmond Werkt is een zogeheten *Partieel sociaal ontwikkelbedrijf*: het is verantwoordelijk voor

uitvoering van de Wsw en voert daarnaast een aantal andere re-integratietaken uit binnen de Participatiewet. Net als ongeveer de helft van de bedrijven in Nederland.

De huidige infrastructuur voor (leren) werken bestaat uit een kleinschalige beschutte werkomgeving en een groenbedrijf. Dit vanuit een eerder gemaakte (politieke) keuze om zoveel mogelijk SW-medewerkers te detacheren bij reguliere werkgevers. Met de toestroom van de doelgroep Beschut Werk, die niet tot nauwelijks via detachering bij reguliere werkgevers aan de slag kan, is het nodig om ook bij IJmond Werkt een infrastructuur opnieuw in te richten. Daarbij speelt een aantal vraagstukken:

Doelgroepen en interne organisatie

- Hoewel de bedrijven van IJmond Werkt tot op heden een positief resultaat behalen, komt ook hier de bedrijfsvoering onder druk door uitfasering van de oude doelgroep en zwaardere problematiek bij de nieuwe doelgroep.
- Een deel van de werkgevers die voorheen open stonden voor detachering van mensen uit de Wsw staan niet altijd open voor de huidige medewerkers wegens de intensieve begeleiding. Vervanging bij het aflopen van een detachering is daarmee steeds minder vanzelfsprekend
- De behoefte aan passende begeleidingscapaciteit op de werkvloer bij beschut werken groeit. Zo is in 2021 een bedrijfsmaatschappelijk werker aangetrokken. Ook is de huidige leiding uit de doelgroep WSW niet toegerust om de juiste ondersteuning te bieden en hierop moet meer worden ingezet.
- De SW bedrijven bieden qua infrastructuur kansen voor re-integratie van een grotere groep mensen, bijvoorbeeld om arbeidsritme op te doen. Maar de bedrijven zijn hierop onvoldoende toegerust. Zo moet de begeleiding zijn afgestemd op een combinatie van doelgroepen. Daarnaast leeft er een imagoprobleem van deze bedrijven bij werkzoekenden.

Bedrijfsvoering en organisatie:

- De overhead bij IJmond Werkt is relatief groot door inzet van specifieke expertise om het primaire proces op orde te houden. Zo heeft IJmond Werkt te maken met verschillende cao's. Daarnaast vragen de gevolgen van de hack en kwaliteitsvereisten om specifieke expertise in een krappe arbeidsmarkt
- Interne verkokering: de SW-bedrijven hebben een andere opgave en bedrijfsvoering dan het onderdeel re-integratie. Hoewel er kansen liggen voor kruisbestuiving is de organisatie intern momenteel nog verkokerd. De nieuwe organisatiestructuur moet hierin verandering brengen
- IJmond Werkt is een hybride organisatie met dito financiering. De baten van de re-integratie valt bij gemeenten in de vorm van een besparing op de BUIG. De bedrijven hebben een sluitende bedrijfsvoering vanuit hun werkzaamheden. De baten van deze bedrijven worden in de huidige begrotingsstructuur echter verrekend met de bijdrage vanuit gemeenten. Hierdoor kunnen de bedrijven niet investeren in innovaties, materieel en veiligheid. Een directe relatie met de re-integratiemiddelen die binnenkomen bij gemeenten en de bedrijfsvoering van de GR IJmond Werkt is hierdoor niet te maken.

ANALYSE: FINANCIEEL

In dit hoofdstuk:

- de huidige financiering sluit niet meer aan op de complexe participatieopgave.
- De toekenning van middelen verloopt sinds 2023 via het Gemeentefond en inzet van middelen vraagt dus om een goede onderbouwing om deze te oormerken
- Keuzes zijn nodig om de aanspraak op Participatiemiddelen niet te laten toenemen
- Dit vraagt ook om slimme afstemming met regionale programma's

Hieronder volgt een schets op hoofdlijnen hoe de financiering zich de komende jaren ontwikkelt. Gedetailleerde financiële analyses volgen in fase 2 als onderdeel van de uit te werken scenario's.

Veranderingen in de financiering van de Participatiewet

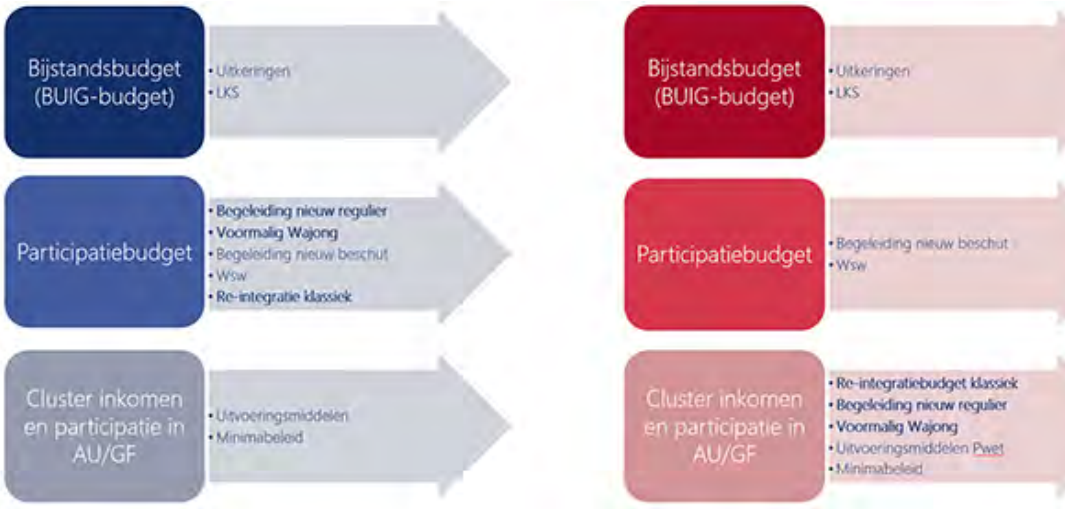
De invoering van de Participatiewet in 2015 ging gepaard met een aantal bezuinigingen. De belangrijkste veranderingen zijn:

- Het budget voor re-integratie is teruggebracht
- Het budget voor de WSW is gedaald
- Het budget voor de nieuwe doelgroepen groeit onvoldoende mee met de uitdagingen

Naast dalende budgetten is sprake van stijgende kosten, onder andere door cao-aanpassingen, die niet (allemaal) worden gecompenseerd.

Gevolg is dat de huidige financiering niet meer aansluit op de complexe participatieopgave. Hierdoor lopen gemeenten het risico dat er onvoldoende middelen zijn om mensen passend te kunnen ondersteunen.

Verder komt een groot deel van de financiële middelen sinds 2023 binnen via het gemeentefonds. Dat betekent dat uitgaven in het kader van re-integratie en participatie in de gemeentelijke begroting nadrukkelijker moeten worden onderbouwd om deze te oormerken.



5.1.2.e

Meerjarige ontwikkelingen van inkomsten

De rekentool Participatiemiddelen Gemeentefond 2024 die Berenschot heeft ontwikkeld in opdracht van Cedris en Divosa helpt om inzicht te krijgen in de uitvoeringsbudgetten tussen 2023 en 2028. De rekentool gaat uit van een beperkte stijging van het aantal mensen dat onder de P-wet valt. Wel gaat het uit van extra inkomsten door hogere inzet van Loonkostensubsidie.

Uitvoeringsbudget per bijstandsgerechtigde	€ 5.1.2.b
Uitvoeringsbudget per verstrekte loonkostensubsidie	€ 5.1.2.b
Begeleidingsbudget per verstrekte loonkostensubsidie	€ 5.1.2.b
Re-integratie doelgroepenregister	€ 5.1.2.b
Re-integratiebedrag per bijstandsontvanger	€ 5.1.2.b
Minimabedrag lage inkomens	€ 5.1.2.b
Minimabedrag per bijstandsontvanger	€ 5.1.2.b

AANTALLEN	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
bijstandsontvangers	3059	3020	3063	3140	3205	3266
doelgroepenregister gemeentelijke doelgroep	949	1004	1076	1160	1240	1331
huishoudens met een laag inkomen met drempel	12489	12615	12719	12818	12912	13002
loonkostensubsidie	104	121	138	147	156	166

Uitgaande van het rekenmodel ontwikkelen de budgetten van het Cluster Participatie zich in de IJmond als volgt. In 2023 is landelijk ook de onderlinge verdeling van de BUIG-middelen veranderd. Dit heeft bij de drie gemeenten in de IJmond niet geleid tot een daling.

IJMOND	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
BUDGETTEN						
Uitvoering	€ 5.1.2.b					
Begeleiding	€ 5.1.2.b					
Re-integratie	€ 5.1.2.b					
Minimabeleid	€ 5.1.2.b					
Marge	€ 5.1.2.b					
Totaal cluster participatie	**€** 5.1.2.b					
BUIG						
Velsen	€ 5.1.2.b					
Beverwijk	€ 5.1.2.b					
Heemskerk	€ 5.1.2.b					
TOTAAL	**€** 5.1.2.b					

5.1.2.e

Naast deze gemeentelijk budgetten zijn voor specifieke doelgroepen ook regionale middelen beschikbaar

Relevante andere bronnen in 2024		
Decentralisatie-uitkering Jeugdwerkloosheid		€ 5.1.2.b
Decentralisatie-uitkering bijzondere doelgroepen		€ 5.1.2.b
De-centralisatie-uitkering Laaggeletterdheid		€ 5.1.2.b
Intensivering beschut werk		mei-24

gemeente beverwijk

VERZOEK AGENDERING COMMISSIEVERGADERING 14 MAART 2024 EN IJMONDIALE BIJEENKOMST 10 APRIL 2024

Uiterlijk **1** week voor vergadering van de Agendacommissie ingevuld mailen aan: griffie@beverwijk.nl
(**NB**: voor routering, neem contact op met collegeproces!)

Documentnummer:

Geachte leden van de Agendacommissie,
Namens wil ik graag een gemotiveerd verzoek indienen voor de agendering van een beeldvormende bijeenkomst met als onderwerp:
Uitkomst probleemanalyse verkenning herontwerp re-integratiedienstverlening IJmond.
[Ambtelijke ondersteuning: 5.1.2.e]

Verzoek variant 1 of 2 beeldvormende bijeenkomst	
1. Technisch beraad (TB)	n.v.t.
2. Expertmeeting (EM)	Reacties, input en suggesties ophalen bij de raadsleden voor het vervolg van het herontwerp Re-integratiedienstverlening

Motivatie van agendering

Motivatie: Net als in andere gemeenten in Nederland kampen de gemeenten in de IJmond met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet. Om deze het hoofd te bieden hebben de colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen begin 2023 opdracht gegeven voor een verkenning met als doel te komen tot een toekomstbestendig herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond. Inmiddels is de regionale probleemanalyse gereed. Dit document is een belangrijk ijkpunt en de basis voor het vertrekpunt voor het formuleren en verkennen van verschillende oplossingsrichtingen en de vertaling naar scenario's. De gemeenteraden zijn in dit proces een belangrijke partij. Zij vertegenwoordigen immers het perspectief van de inwoners van de IJmond en hebben een toezichthoudende en kaderstellende rol ten aanzien van de GR IJmond Werkt!.

Vervolg na de beeldvormende bijeenkomst

Vervolg: 10 april: gemeenschappelijke IJmondiale radenbijeenkomst met als doel schetsen vervolgtraject en daarin opgehaalde input uit de dialogen van maart.
13 maart Commissievergadering Heemskerk, 14 maart Commissievergadering Beverwijk,
21 maart Commissievergadering Velsen.

Variant 1 en 2: Wat wordt aan de raads- en steunfractieleden gevraagd?

Toetsen reacties, suggesties en input ophalen bij raads-en steunfractieleden voor het vervolg van het herontwerp Re-integratiedienstverlening. De input wordt meegenomen in de uitwerking van de scenario's.
Voorgestelde wijze van behandeling:

- korte toelichting verloop verkenning en proces naar analyse (5 min)
- inhoudelijke toelichting naar aanleiding en technische vragen (15 min)
- dialoog: reacties, suggesties en input voor de vervolgfase (25 min)

Beoogde tijdsduur: 45 minuten

Aanvullende informatie
Op 19 april 2023 bent u in een IJmondiaal-brede sessie meegenomen in de aanleiding en urgentie voor het onderzoek herontwerp re-integratiedienstverlening. Op 8 juni 2023 zijn we in een commissievergadering bent u geïnformeerd over de aanpak. In juli 2023 startte de verkenning met als eerste stap een regionale probleemanalyse. In november 2023 bent u schriftelijk geïnformeerd over de voortgang en is toegezegd dat we de inhoudelijke uitkomsten uitgebreid met u delen in het eerste kwartaal van 2024.

Paraaf portefeuillehouder

Z.O.Z.
De Agendacommissie is akkoord d.d. [vergaderdatum AC] met het verzoek voor een voorbereidende bijeenkomst:

Onderwerp:	[onderwerp]
Soort voorbereidende bijeenkomst:	O Technisch beraad O Expertmeeting
Datum voorbereidende bijeenkomst:	[datum]
Voorzitter [alleen bij Expertmeeting]:	[naam voorzitter]

Bestuurlijke dialoog n.a.v. Opdracht Herontwerp dienstverlening Participatiewet

Aanleiding brede bestuurlijke dialoog 7 februari
Om de uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet het hoofd te bieden hebben de colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen in februari 2023 opdracht gegeven te verkennen wat nodig is voor een toekomstbestendige inrichting van de re-integratiedienstverlening in de IJmond.

De eerste stap was komen tot een regionale probleemanalyse. Deze analyse is het vertrekpunt voor het formuleren en verkennen van verschillende oplossingsrichtingen. Uit deze verschillende richtingen wordt een aantal scenario's (circa 3) gekozen, die nader worden uitgewerkt zodat afgewogen keuzes kunnen worden gemaakt.

De verkenningsfase bevestigt een beeld dat al langere tijd bekend is:

- Het aandeel van mensen binnen de Participatie-wet met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt groeit
- De complexiteit van de ondersteuningsbehoefte groeit. De re-integratiedienstverlening wordt ingewikkelder en vraagt om het combineren van de dienstverlening naar werk met ondersteuning op andere leefgebieden (schulden, jeugd, wmo, gezin, onderwijs)

Daarnaast zijn in 2023 diverse kamerbrieven verschenen waarin het ministerie van SZW maatregelen aankondigt, waaronder een ingrijpende herziening van de Participatiewet. Ook wordt, samen met andere ministeries, gewerkt aan een Vereenvoudiging van de Inkomensondersteuning voor Mensen (VIM). Een belangrijk uitgangspunt bij deze ambities is meer maatwerk voor kwetsbare inwoners vanuit het bredere sociale domein.

Doel bijeenkomst
Vanwege de raakvlakken met de andere onderdelen van het sociaal domein vinden de drie verantwoordelijk wethouders Participatiewet het belangrijk de uitkomsten van de verkenning te delen met hun collega-wethouders, te starten met de portefeuille wmo.

De bijeenkomst heeft de vorm van een open dialoog. Het doel is verkennen in welke mate en hoe geconstateerde raakvlakken tussen Participatiewet en wmo (en Jeugd) kunnen worden meegenomen in de scenario's die de komende maanden worden uitgewerkt.

Timing
Dit gesprek is gepland voordat de analyse wordt gedeeld met de raden van de drie gemeenten. In april betreft het een informatieve IJmondiale sessie, met daarop volgend drie afzonderlijke gesprekken per gemeente.

De timing biedt dus ruimte om met elkaar af te stemmen hoe de verbinding met wmo vorm krijgt in de uit te werken scenario's en de gesprekken met de raadsleden/commissies.

Ook is ruimte op de agenda om van gedachten te wisselen over het betrekken van het perspectief van de inwoner. Op 14 september 2023 is de IJmondiale Participatieraad door middel van een presentatie geïnformeerd over de opdracht. Ook hier was veel begrip en steun voor de ingezette verkenning. Met de Participatieraad is afgesproken dat wordt nagedacht over een passend vervolg in het voorjaar van 2024.

Status CONCEPT rapport
Op 17 januari jl. is het CONCEPT rapport *Regionale probleemanalyse versie 11 januari* 2024 besproken met de verantwoordelijk wethouders Participatiewet. De inhoudelijke uitkomsten waren

herkenbaar en voldoende als analyse. Wel zijn aanvullingen en wensen meegegeven die in een definitieve versie worden verwerkt. Het gaat om:

- Toevoegen van een samenvatting
- Factsheets gebruiken voor de data
- Financiële paragraaf uitbreiden met uitgavenkant, maar voor deze analyse beperken tot landelijke tendensen
- Toevoegen van een apart hoofdstuk met de specifieke uitdagingen voor gemeenten (conform hoofdstuk SW)
- Uiteraard ook puntjes op de i op het gebied van opmaak, voetnoten en data.

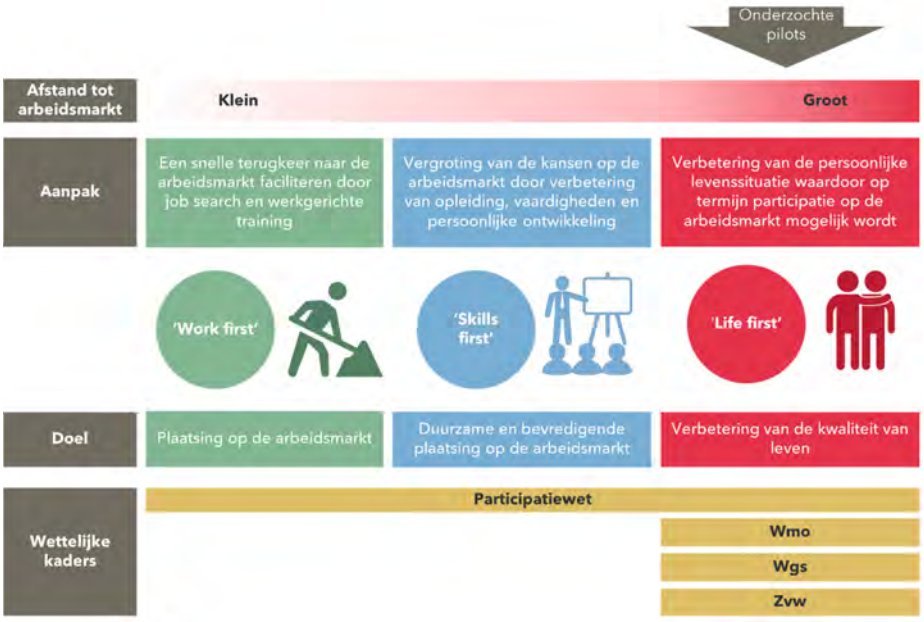
Het ontbrak aan tijd om deze aanvullingen te verwerken voor 7 februari. Om die reden ontvangt u het CONCEPT-rapport versie 11 januari.

Belangrijke uitkomsten ten aanzien van brede sociale domein
Op 7 februari starten we met een korte presentatie met de uitkomst van de verkenning. Ter voorbereiding lichten we hieronder alvast een aantal bevindingen met betrekking tot wmo toe.

Kijkend naar onderstaande afbeelding (model van Fenger) is de conclusie dat binnen de P-wet sprake is van een 'verschuiving naar de rechterkant'. Uit het model wordt ook duidelijk dat ondersteuning voor de meest kwetsbare groepen alleen haalbaar is vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid met het brede sociale domein. Wat betekent: zodanig inzetten van mensen en middelen, dat de inspanningen elkaar versterken.

Dit klinkt eenvoudiger dan het is: de Participatiewet, wmo, de Jeugdwet en het onderwijs hanteren namelijk verschillende uitgangspunten en mensbeelden. Zelfs binnen het sociaal domein is hierdoor sprake van cultuur- en visieverschillen en financiële schotten.

Figuur S1 Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden



Gebaseerd op Fenger (2019)

Dit wordt bevestigd in gesprekken met de medewerkers in de uitvoering van de P-wet. Een greep uit de oogst:

- Interne schotten binnen gemeenten tussen Werk en Inkomen en wmo: geen zicht op en toegang tot netwerk sociaal domein.
- Geen directe positionering van werk in de sociale wijkteams: gevolg, mensen die zijn overgedragen voor activering of vrijwilligerswerk blijven daar ook, geen signalering vanuit sociale teams over veranderde status.
- Serviceplein fungeert als netwerktafel, hier wel verbinding met brede sociale domein, maar nog geen ingebedde verbinding met re-integratie
- Combinatie activering, re-integratietraject en eventueel deeltijdwerk is nu niet mogelijk
- Geen gereedschapskist met beschikbare interventies en instrumenten in de IJmond. Beschikbare interventies en instrumenten worden hierdoor niet/onvoldoende ingezet
- Budget voor activering ligt bij gemeenten, dus klant wordt teruggehaald naar de gemeente als activering nodig is en dan stopt het re-integratietraject

Het belang van een aanpak in het brede sociale domein lijkt te worden bevestigd door de uitkomsten van de eerste fase van de pilot Integraal werken binnen het sociaal domein in Velsen.
Op 2 oktober 2023 startte de experimenteerfase met ‘het brede gesprek’. Hierbij zijn medewerkers betrokken vanuit Wmo, Participatiewet (inclusief IJmond Werkt), Schuldhulpverlening, Inburgering en Leerlingenvervoer en medewerkers van wijkteams.

Het brede gesprek is een open gesprek vanuit de leefwereld van de inwoner. Doel is om met de inwoner de eventuele vraag achter de vraag te onderzoeken en om samen te komen tot een passende oplossing, preventief of curatief. Uitgangspunt was het benutten van de maximale mogelijkheden binnen de eigen kracht van de inwoner, de wetten en de inhoudelijke domeinen.

Evaluatie in januari 2024 bevestigt dat het combineren van perspectieven en instrumenten vanuit verschillende leefgebieden de dienstverlening versterkt. Daarbij is het belangrijk dat medewerkers van de verschillende ‘bloedgroepen’ elkaar kennen, zien en samenwerken. En dat alle leefgebieden, dus ook re-integratie naar werk, geborgd moeten zijn in een wijkgerichte aanpak.

CONCEPT-AGENDA

Betreft:	Bestuurlijke dialoog n.a.v. Opdracht Herontwerp dienstverlening Participatiewet
Datum:	7 februari 2024
Tijd:	15.30-17.30 uur
Locatie:	Gemeente Heemskerk, Maerten van Heemskerckplein, 1964 EZ Heemskerk
Genodigden:	Brigitte van den Berg, Ron Suanet, Jeroen Verwoort, Marianne Steijn, Piet Burgering, Jacqueline Dorenbos 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

---

15.30-15.40 **Welkom en aftrap door Ron Suanet**

15.40-16.10 **Toelichting op uitkomsten verkenning**

- Presentatie uitkomsten door 5.1.2.e
- Ruimte voor vragen en toelichting

16.10-17.00 **Dialoog en verkenning**

- Reactie op uitkomsten verkenning: in welke mate herkenning?
- In welke mate is dat een gedeeld beeld?
- Zijn er vraagstukken/onderdelen die moeten worden meegenomen in een of meer uit te werken scenario's?

17.00-17.15 **Traject met gemeenteraden en aandacht voor het perspectief van de inwoner**

- gemeenteraden
- participatieraden
- andere suggesties

17.15 -17.30 **Samenvatting en afronding**

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Thu, 01 Feb 2024 09:07:56 +0100
To: "5.1.2.e@heemskerk.nl" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "Ron Suanet" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "Berg, Brigitte van den" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "Dorenbos, Jaqueline" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "Marianne Steijn" <5.1.2.e@Velsen.nl>; "Jeroen Verwoort" <JVerwoort@Velsen.nl>
Cc: "Bestuurssecretariaat" <5.1.2.i@beverwijk.nl>; "5.1.2.e@velsen.nl" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.i@heemskerk.nl" <5.1.2.i@heemskerk.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e@heemskerk.nl" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e@heemskerk.nl" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>
Subject: Concept-agenda en bijlagen bestuurlijke dialoog 7 februari herontwerp dienstverlening Participatiewet
Attachments: Regionale probleemanalyse versie 11 januari 2024.pdf, Conceptagenda Thema-overleg bestuurders 7 februari 2024.pdf

Beste Ron, Brigitte, Jeroen, 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

@ 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e als ik me niet vergis zijn jullie via Jeroen, Brigitte en Ron op de hoogte van mijn opdracht in het kader van herontwerp van de re-integratie dienstverlening vanuit de Participatiewet. De eerste stap was te komen tot een regionale probleemanalyse, een foto met de belangrijkste uitdagingen en knelpunten in de regio op dit moment. Deze probleemanalyse is een belangrijk vertrekpunt voor het formuleren van verschillende oplossingsrichtingen, waarvan we er ongeveer drie gedetailleerd zullen uitwerken in scenario's.

De verkenning laat interessante verbindingen zien met de wmo, jeugdzorg en onderwijs. Om die reden hebben Jeroen, Brigitte en Ron aangegeven de uitkomsten breder te willen delen met hun collega-wethouders, te starten met de portefeuille wmo.

Dit is een eerste open dialoog, met als doel te ontdekken in welke mate we in de nadere uitwerking ook de andere onderdelen in het sociaal domein kunnen en willen betrekken.
Daarnaast zullen de resultaten in april ook worden gepresenteerd aan de gemeenteraden en verwachten we ook vragen van hun kant hoe we die verbinding zien in het vervolgtraject. Het is belangrijk daar met elkaar bij stil te staan.

In de agenda met oplegger vinden jullie een nadere toelichting. Goed om te weten is dat het meegezonden rapport de CONCEPT-versie is die op 17 januari is besproken. In de notitie heb ik kort de belangrijkste aanvullingen en opmerkingen benoemd die toen zijn meegegeven. Maar deze zijn in deze versie nog niet verwerkt.
We starten met een korte presentatie met de belangrijkste uitkomsten.

Per gemeente wordt nog bekeken wie ambtelijk aansluiten die middag.
De interne afstemming en voorbereiding verloopt via 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e die nauw betrokken zijn bij dit proces.

Ik hoop jullie hiermee voor nu voldoende te hebben geïnformeerd, maar hoor het uiteraard graag als er vragen zijn.
Anders zien we elkaar woensdag. Ik zie ernaar uit.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
LinkedIn: 5.1.2.e
info@5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een

beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

HERONTWERP DIENSTVERLENING VANUIT DE PARTICIPATIEWET
re-integratie en (voormalig) SW

Probleemanalyse februari 2024

gemeente Heemskerk

gemeente beverwijk

GEMEENTE VELSEN

INHOUD

SAMENVATTING 1

1. ALGEMEEN 7
1.1 De opdracht 7
1.2 De sleutel voor verbetering ligt in de regio 9
1.3 Opbouw regionale probleemanalyse 9
1.4 Informatiebronnen 9

2. HET WERKVELD 11
2.1 De Participatiewet pakt anders uit dan voorzien 11
2.2 Een intensievere ondersteuningsbehoefte 14
2.3 Paradox van de krappe arbeidsmarkt 16
2.4 Dienstverlening in een dynamisch en complex werkveld 17
2.5 Financieel 18

3.ORGANISATIE VAN DE DIENSTVERLENING 21
3.1 Schotten belemmeren maatwerk 21
3.2 Onvoldoende passend werk voor de doelgroepen 23
3.3 Positionering van werk in brede sociale domein 23
3.4 Autonomie en beleidsvrijheid per gemeente 24
3.5 Uitdagingen voor gemeenten 25
3.6 IJmond Werkt: belemmeringen in de transitie 26

4.VERVOLG 28
4.1 Aanknopingspunten voor oplossingsrichtingen 28
4.2 Werken vanuit draagvlak 29
4.3 De opmaat naar scenario's 29

SAMENVATTING

Veel gemeenten in Nederland kampen met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van de sociaal ontwikkelbedrijven daarin. Dat geldt ook voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen, die een deel van hun dienstverlening hebben ondergebracht in de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt.

Financiële en inhoudelijke vraagstukken waren de afgelopen jaren aanleiding voor aanpassingen in de werkwijze en rolverdeling tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt. Deze leidden echter slechts deels en ook maar tijdelijk tot het gewenste resultaat.

Inmiddels blijkt uit landelijke onderzoeken dat een belangrijk deel van de knelpunten voortkomt uit de opzet van de Participatiewet zelf en de financiële middelen die gemeenten ontvangen voor deze taak. Maar ook de intensivering van de ondersteuningsbehoefte bij werkzoekenden en de snel veranderende en krappe arbeidsmarkt maken dat de 'traditionele' aanpak niet meer volstaat. Toekomstige economische ontwikkelingen kunnen nog steeds zorgen voor veranderingen op de arbeidsmarkt, maar de krapte blijft de komende decennia, evenals de steeds hogere eisen die worden gesteld aan werkenden.

Kortom: toekomstbestendige dienstverlening in de IJmond is niet meer haalbaar door aanpassingen op de huidige werkwijze. Het vraagt om een frisse blik op de regio en een analyse van wat op langere termijn nodig is. De drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen hebben daarom opdracht gegeven om te komen tot herontwerp van de dienstverlening vanuit de Participatiewet op het gebied van re-integratie en (voormalig) Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Deze opdracht heeft een andere insteek dan voorgaande onderzoeken in de regio. In dit geval is de organisatiestructuur niet het vertrekpunt, maar de uitkomst van het proces. Dit zorgt voor een andere vraagstelling en een ruimere benadering van oplossingen dan voorheen. De wens is te komen tot een werkwijze die aansluit bij de behoefte van de inwoners in de regio, werkbaar is voor medewerkers en op langere termijn financieel houdbaar is.

Doel van de regionale probleemanalyse

Voordat kan worden gesproken over oplossingsrichtingen moet eerst overeenstemming zijn over de problemen, behoeften, kansen en risico's in de IJmond. Om die reden start het proces met deze regionale probleemanalyse. Het gaat om een 'foto' van de situatie van dit moment.
In deze analyse zijn nog geen oplossingen benoemd, maar de knelpunten laten wel duidelijk zien waar aanknopingspunten liggen voor oplossingen.

Uitkomsten analyse

De analyse valt uiteen in twee delen:

1. Het werkveld: wat zijn de uitdagingen bij de uitvoering van de Participatiewet en in welke mate spelen deze ook in de IJmond?
2. Organisatie van de dienstverlening: hoe is de dienstverlening in de regio IJmond georganiseerd en in welke mate sluit dit aan op actuele en toekomstige uitdagingen?

1.Het werkveld

Dankzij de krapte op de arbeidsmarkt is de werkloosheid lager dan ooit. Meer mensen dan voorheen werken. Dat is positief, maar het betekent ook dat de samenstelling van de groep

werklozen verandert: de werkzoekenden van dit moment hebben een grotere afstand tot betaald werk dan gemiddeld een aantal jaar geleden.

Die grotere afstand heeft niet alleen te maken met de werkzoekende zelf: werk verandert snel en wordt onder andere onder invloed van digitalisering complexer. Daarmee schuift de lat van werkgevers omhoog. Verder zorgt personele krapte voor een hogere werkdruk bij bedrijven. Werkgevers willen/kunnen daardoor minder ruimte maken voor de rustige opbouw en begeleiding die de huidige werkzoekenden nodig hebben en het aantal laagdrempelige (leer)werkplekken en stageplaatsen neemt gaandeweg af.

De verzwaring van de ondersteuningsbehoefte en de attitude van werkgevers heeft ook gevolgen voor beschut werk-bedrijven van IJmond Werkt. Het aantal detacheringen naar reguliere werkgevers neemt af en de bedrijven van IJmond Werkt hebben steeds meer moeite om kostendekkend te kunnen werken.

Knelpunten in een re-integratietraject liggen steeds vaker op het gebied van schulden, psychische problemen, taal en cultuur, dakloosheid en de gezinssituatie. Een deel van de oplossingen voor inwoners valt daarmee buiten de invloedsfeer van de Participatiewet.

Re-integratiedienstverlening wordt dus steeds specialistischer en complexer zowel op het niveau van beleid als in de uitvoering. In een krappe arbeidsmarkt is het vinden en borgen van die kennis niet eenvoudig. Daarnaast kost de begeleiding per inwoner meer tijd. Dit vraagt om een kleinere caseload, tijd en ruimte om de verbinding te maken met nieuwe netwerken en om nieuwe instrumenten en interventies te ontsluiten.

Tot slot staan gemeenten voor een enorme financiële uitdaging: de huidige en toekomstige financiële middelen die gemeenten ontvangen sluiten niet meer aan op de complexe participatieopgave en op toekomstige kostenstijgingen.

2.Organisatie van de dienstverlening

Voor een deel vallen de hierboven geschetste ontwikkelingen in het werkveld buiten de invloedssfeer van gemeenten die invulling geven aan de Participatiewet. Gemeenten hebben echter wél invloed op hoe de dienstverlening wordt georganiseerd en in welke mate wordt geïnvesteerd in de mensen en middelen die hierbij nodig zijn.

Beverwijk, Heemskerk en Velsen hebben door de jaren heen keuzes gemaakt ten aanzien van de re-integratiedienstverlening en de (voormalig) Wsw-bedrijven. Deze keuzes waren op dat moment legitiem, maar leiden inmiddels tot suboptimale dienstverlening aan inwoners en tot inefficiënte en ineffectieve inzet van capaciteit en financiële middelen.

Het gaat daarbij op hoofdlijnen om:

- Schotten binnen de re-integratiedienstverlening tussen gemeenten en IJmond Werk
- De infrastructuur rondom passende werk- en leerwerkplekken
- Onvoldoende verbinding tussen werk en andere onderdelen van het brede sociale domein
- Autonomie en beleidsvrijheid per gemeente
- Autonomie van gemeenten op het gebied van kennis en capaciteit
- De hybride opzet en financiering van IJmond Werkt

Schotten belemmeren maatwerk

In de IJmond is de re-integratiedienstverlening vrij strak georganiseerd rond het onderscheid tussen werk en activering. Door de organisatorische, inhoudelijke en budgettaire knip tussen gemeente en IJmond Werkt ontstaat een 'binaire' benadering van de re-integratiedienstverlening (klant van jou/klant van mij) met onvoldoende ruimte om instrumenten en interventies op maat in te zetten naar behoefte van de inwoner.

Door keuzes in het verleden is de opdracht aan IJmond Werkt steeds meer toegespitst op de meer werkfitte en kansrijke werkzoekenden. Vanuit deze rolverdeling heeft IJmond Werkt haar dienstverlening opgebouwd rond trainingen en groepsaanbod: het estafettemodel. Dit model volstaat niet meer voor de huidige complexe ondersteuningsvraag. IJmond Werkt werkt aan vertaling van het estafettemodel naar individueel inzetbaar aanbod, maar dit kost tijd en vraagt om een cultuuromslag binnen IJmond Werkt.

De regie, maar ook de toegang en het budget, voor complexere klanten ligt bij de gemeentelijke teams. IJmond Werkt heeft zelf geen toegang tot activeringsaanbod of het brede sociale domein. Wanneer naast re-integratie ondersteuning nodig is op het vlak van activering of andere leefgebieden gaat een klant 'terug' naar de gemeente en stopt het re-integratietraject.

Door de huidige rolverdeling én doordat interventies en instrumenten niet in combinatie worden ingezet, ontstaat een verschuiving van caseload naar gemeentelijke teams Werk en Inkomen. Daarnaast is een steeds groter deel van de nieuwe instroom nog niet toe aan de dienstverlening van IJmond Werkt. De werkdruk bij gemeentelijke teams stijgt, terwijl de tijd en ruimte die nodig is voor intensief contact met de inwoner ontbreekt.

Onvoldoende passend werk voor de doelgroepen

Uitstroom naar werk blijft achter doordat er te weinig gevarieerde en geschikte leer-en ontwikkelplekken zijn. Er is behoefte aan vrijwilligerswerk en laagdrempelige werkervaringsplekken. Het WSP beschikt onvoldoende over dit soort plekken.

De bedrijven van IJmond Werkt bieden qua infrastructuur kansen, bijvoorbeeld om arbeidsritme op te doen. Maar zij zijn op dit moment onvoldoende toegerust op het begeleiden van uiteenlopende doelgroepen. Daarnaast kampt IJmond Werkt wegens haar herkomst als sociaal werkbedrijf met een imagoprobleem bij een deel van de werkzoekenden.

Door het ontbreken van passende werkplekken wordt soms gebruik gemaakt van aanbieders van activering, die door gemeenten worden ingezet. Zij beschikken vaak over een eigen netwerk bij werkgevers, wat zorgt voor een parallelle route naar werk buiten IJmond Werkt en het Werkgevers Service Punt (WSP).

Met de krimpende financiële middelen is het belangrijk om weloverwogen keuzes te maken ten aanzien van investeringen in alternatieve netwerken naast IJmond Werkt en het WSP. Op dit moment ontstaat deze route echter organisch.

Positionering van werk in brede sociale domein

Passende re-integratiedienstverlening vraagt om het kunnen combineren van re-integratie met ondersteuning op het gebied van activering, schulden, gezinsvraagstukken en psychische hulp. En om het benutten van alternatieve vormen van participatie- en leerwerkplekken binnen de infrastructuur van arbeidsmatige dagbesteding en vrijwilligerswerk.

Bij de drie gemeenten is het combineren van deze interventies niet vanzelfsprekend door schotten binnen het brede sociale domein. Medewerkers missen overzicht in de sociale kaart en andersom zijn werk en re-integratie niet als vanzelfsprekend geborgd in bijvoorbeeld wijkteams of bij aanbieders van dagbesteding. Dit komt onder andere doordat de Participatiewet, wmo, de Jeugdwet en het onderwijs verschillende uitgangspunten en mensbeelden hanteren. Dit resulteert in cultuur- en visieverschillen in het sociale domein, naast de financiële schotten.

De krimp van financiële ruimte geldt niet alleen voor de Participatiewet, maar ook voor de andere onderdelen in het sociaal domein en in het onderwijs. Naast inhoudelijke urgentie is er dus ook een financiële urgentie om te zorgen dat instrumenten, interventies en netwerken rondom de inwoner in het brede sociale domein elkaar niet overlappen, maar aanvullen en versterken.

Autonomie en beleidsvrijheid per gemeente

Een deel van de re-integratiedienstverlening is gezamenlijk georganiseerd binnen IJmond Werkt, maar de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen zijn elk autonoom in de inrichting van de uitvoering van de Participatiewet. In de praktijk krijgt de re-integratiedienstverlening in de IJmond invulling vanuit vier organisaties.

De autonomie en beleidsvrijheid per gemeente leidt tot uiteenlopende visies, interpretaties en definities per organisatie. Op dit moment wordt beleid in elke gemeente vertaald naar de eigen uitvoering. Waar mogelijk wordt gezamenlijk opgetrokken, maar doordat besluitvormingsprocessen nog steeds individueel verlopen, ontstaan visie- en nuanceverschillen. Dit leidt tot uiteenlopende werkprocessen per gemeente, waartoe IJmond Werkt zich moet verhouden.

Uitdagingen voor gemeenten: capaciteit

De drie gemeenten maken elk eigen keuzes ten aanzien van de samenstelling en capaciteit in hun uitvoerende teams. De teamsamenstelling is bepalend voor omvang van de caseload, specialisatie, kennisbevordering en daarmee voor de kwaliteit van de dienstverlening aan de inwoner. Ook neemt met het complexere werkveld de druk op beleidscapaciteit toe.

Een aantal uitvoerende teams heeft enige tijd geworsteld met verloop. Dit is tijdelijk opgevangen met inhuur. Inmiddels is de bezetting op de meeste plekken op orde en worden inhaalslagen gemaakt. Maar de gemiddelde caseload per medewerker is bij de drie gemeenten nog steeds hoog. Voldoende capaciteit en specialisme per team blijft een wankel evenwicht.
Bovendien is de volgende reeks veranderingen alweer op komst met de herziening van de Participatiewet. Duidelijk is dat deze veranderingen niet alleen specialistische kennis en zicht op het werkveld vergen, maar ook een andere werkwijze en cultuur vragen.

In een krappe arbeidsmarkt wordt het steeds ingewikkelder om dit voor elke gemeente individueel op orde te houden. Het vraagt om strategisch personeelsbeleid om medewerkers aan de IJmond te binden en boeien.

Tot slot wordt in de IJmond met verschillende klantsystemen gewerkt die niet met elkaar communiceren. Hierdoor gaat waardevolle informatie verloren bij overdracht van klanten van de ene partij naar de andere en vergt afstemming tussen medewerkers de nodige tijd. Dit geldt overigens soms ook binnen gemeenten tussen de onderdelen van het sociaal domein.

De afstemming en relatie tussen de vier organisaties is op elk niveau (bestuurlijk, beleid en management) het laatste jaar enorm verbeterd. Deze afstemming is echter vrijblijvend en momenteel vooral gericht op informeren en leren van elkaar.

IJmond Werkt: belemmeringen in de transitie

IJmond Werkt is een zogeheten *Partieel sociaal ontwikkelbedrijf*: het is verantwoordelijk voor uitvoering van de Wsw en daarnaast voor een aantal re-integratietaken binnen de Participatiewet.

De huidige infrastructuur voor (leren) werken bestaat uit een kleinschalige beschutte werkomgeving en een groenbedrijf. Met de toestroom van de doelgroep Beschut Werk, die niet tot nauwelijks via detachering bij reguliere werkgevers aan de slag kan, komt de bedrijfsvoering van dit deel van IJmond Werkt onder druk te staan.

Maar ook de re-integratiedienstverlening staat onder druk door de afnemende instroom en de groeiende complexiteit van de doelgroepen die wel voor re-integratie naar IJmond Werkt worden overgedragen. De kanteling van het estafettemodel naar een individuele aanpak vraagt om een cultuuromslag.

De overhead bij IJmond Werkt is relatief groot door inzet van specifieke expertise om het primaire proces op orde te houden. Zo heeft IJmond Werkt te maken met verschillende cao's en vragen de gevolgen van de hack en kwaliteitsvereisten om schaarse expertise in een krappe arbeidsmarkt.

De wijze waarop de financiering van IJmond Werkt is ingericht zorgt ervoor dat IJmond Werkt niet eigenstandig de transitie kan maken naar de toekomst. In de begroting van IJmond Werkt zijn de kosten voor re-integratie opgenomen, maar wordt geen relatie gelegd met de opbrengsten (besparing op de BUIG bij gemeenten). De Wsw-bedrijven hebben tot op heden een sluitende begroting. Maar deze baten worden verrekend met de gemeentelijke dekking voor het totaal van de taken van IJmond Werkt. Het is dus onduidelijk of er sprake is van positief resultaat bij IJmond Werkt wat kan worden ingezet voor herinrichting.

Aanknopingspunten voor oplossingsrichtingen

De grote uitdagingen bij de uitvoering van de Participatie vragen om slimme keuzes zodat mensen die willen en kunnen werken ook in de toekomst kunnen worden geholpen. Dit is niet alleen belangrijk voor de inwoners van de IJmond, wiens maatschappelijke positie en bestaanszekerheid afhangt van succesvolle re-integratie. Het draagt ook bij aan de economische ontwikkeling in onze regio waarin alle inzet, kennis en kunde hard nodig is.

Tegelijk zijn mensen en middelen schaars. Gerichte keuzes zijn dus nodig om de inzet beheersbaar te houden. De analyse laat zien dat er in de IJmond voldoende aanknopingspunten zijn om de dienstverlening vanuit de Participatiewet op het gebied van re-integratie en Wsw-bedrijven te verbeteren en in te richten op de toekomst.

Dit brengt twee randvoorwaarden met zich mee die een trendbreuk zijn met de huidige aanpak en alleen met herontwerp kunnen worden bereikt en geborgd:

- Inwoners met complexe ondersteuningsvraag zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid in het brede sociale domein. Werk moet worden gepositioneerd binnen een bredere sociale context.

- Het regionaal efficiënt inzetten van mensen en middelen is voorwaarde voor de financiële en inhoudelijke haalbaarheid.

Werken vanuit draagvlak

De analyse laat zien dat de wijze waarop de dienstverlening is ingericht regelmatig in de weg staat van wat de inwoner nodig heeft. Dit heeft de laatste jaren op relationeel vlak soms tot spanning geleid tussen medewerkers van gemeenten en IJmond Werkt. Dit is jammer en onnodig, want een belangrijke constatering tijdens de verkenning was dat medewerkers bij alle partijen een enorme intrinsieke motivatie voelen om het beste te doen voor de inwoners van onze regio.

Hoewel het proces van herontwerp zich nog in de verkenningsfase bevindt, is in maart 2024 gestart met een lichte projectstructuur. De leidinggevenden van de uitvoerende teams van de vier organisaties worden hierdoor nauw betrokken bij de verdere verkenning. In overleg met hen zullen ook medewerkers worden betrokken in de volgende fase: het uitwerken van scenario's.

Met de IJmondiale Participatieraad is afgesproken dat wordt nagedacht over een passende vorm om (het perspectief van) de inwoner te betrekken. Ook dit krijgt invulling bij de stap naar scenario's.

Vervolgstappen

Vervolgstappen in het voorjaar van 2024 zijn:

- Presenteren en bespreken van de uitkomsten met de drie gemeenteraden in de IJmond
- Het opstellen van een longlist met oplossingsrichtingen en het selecteren van een aantal hiervan voor uitwerking in scenario's
- Uitwerking van een aantal scenario in het tweede en derde kwartaal van 2024

Naar aanleiding van een sessie met de wethouders met portefeuille wmo worden momenteel gesprekken gevoerd met het bredere sociale domein om te onderzoeken op welke manier de verbinding met het brede sociale domein kan worden meegenomen in de scenario's.

1. ALGEMEEN

1.1 De opdracht

Veel gemeenten in Nederland kampen met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van de sociaal ontwikkelbedrijven. Dat geldt ook voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen, die een deel van hun dienstverlening hebben ondergebracht in de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt.

Financiële en inhoudelijke vraagstukken waren de afgelopen jaren aanleiding voor aanpassingen in de werkwijze en rolverdeling tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt. Deze leidden echter slechts deels en ook maar tijdelijk tot het gewenste resultaat.

Inmiddels blijkt uit landelijke onderzoeken dat een belangrijk deel van de knelpunten voortkomt uit de opzet van de Participatiewet zelf en de financiële middelen die gemeenten ontvangen voor deze taak. Maar ook de intensivering van de ondersteuningsbehoefte bij werkzoekenden en de snel veranderende en krappe arbeidsmarkt maken dat de 'traditionele' aanpak niet meer volstaat. Toekomstige economische ontwikkelingen kunnen nog steeds zorgen voor veranderingen op de arbeidsmarkt, maar de krapte is blijvend in de komende decennia evenals de steeds hogere eisen die worden gesteld aan werkenden.

Kortom: toekomstbestendige dienstverlening in de IJmond is niet meer haalbaar door aanpassingen te blijven aanbrengen op de huidige werkwijze. Het vraagt om een frisse blik op de regio en een analyse van wat op langere termijn nodig is. De drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen hebben daarom opdracht gegeven om te komen tot herontwerp van de dienstverlening vanuit de Participatiewet op het gebied van re-integratie en (voormalig) Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Beoogd eindresultaat

De drie wethouders met de portefeuille Participatiewet zijn bestuurlijk opdrachtgever. Zij hebben meegegeven dat ze nog geen vastomlijnd beeld hebben bij het beoogde eindresultaat en dat ze hun keuzes willen baseren op de uitkomsten van de verkenning. Wel hebben ze meegegeven:

- dat de effectiviteit en klanttevredenheid van de dienstverlening aan inwoners van de regio en wendbaarheid en toekomstbestendigheid voor hen het zwaarst wegen
- dat de financiële haalbaarheid een belangrijke randvoorwaarde is voor het herontwerp. Daarbij is gevraagd ook te kijken vanuit het perspectief van brede schadelastbeperking
- dat organisatiestructuur en bestuur ondersteunend moeten zijn aan de dienstverlening en moeten kunnen meebewegen met toekomstige ontwikkelingen
- dat ze in het proces hechten aan een open blik en draagvlak bij alle betrokken partijen.

Tijdspad

De opdracht beslaat een langere periode en bestaat uit een de volgende stappen:

1. een regionale probleemanalyse voor de IJmond (juni 2023-voorjaar 2024)
2. uitwerken van verschillende oplossingsrichtingen in scenario's (voorjaar 2024 -najaar 2024)
3. een gedragen keuze uit een van de oplossingen (2024/nader te bepalen)
4. een bestuurlijk besluit tot operationalisering van deze oplossing (nader te bepalen)

Relatie met eerdere onderzoeksopdrachten

Sinds de oprichting van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt in 2013 zijn de arbeidsmarkt en het werkveld ingrijpend veranderd. Vooral de Participatiewet bracht grote veranderingen met zich mee. Om mee te kunnen in deze ontwikkelingen zijn tussen 2012 en 2022 meerdere onderzoeken gedaan naar de re-integratiedienstverlening in de IJmond en de toekomst van IJmond Werkt. Een voor de hand liggende vraag is waarom een nieuwe verkenning nodig is. En hoe we zorgen dat de regio na dit traject wél langere tijd vooruit kan?



Deze opdracht heeft een andere insteek dan voorgaande onderzoeken in de regio. In dit geval is de organisatiestructuur niet het vertrekpunt, maar de uitkomst van het proces. Dit zorgt voor een andere vraagstelling en een ruimere benadering van oplossingen dan voorheen. De wens is te komen tot een werkwijze die aansluit bij de behoefte van de inwoners in de regio, werkbaar is voor medewerkers en op langere termijn financieel houdbaar is. Waar eerder onvoldoende draagvlak en urgentie was om de huidige inrichting los te laten, ligt dit inmiddels anders.

Die bredere ambitie komt ook op een goed moment:

- de aangekondigde landelijke herzieningen, waaronder die van de Participatiewet en de VIM vragen om vertaling naar de regio
- het herontwerp in de IJmond valt samen met de hervorming van de 35 arbeidsmarktregio's. De drie gemeenten in de IJmond werken sinds 2023 samen binnen de regio Zuid-Kennemerland-IJmond[1] aan werk-naar-werk dienstverlening vanuit een Regionaal Werkcentrum (RWC) en het is belangrijk om deze twee ontwikkelingen goed op elkaar af te stemmen
- er is een tijdelijke verruiming van financiële middelen om te komen tot transitie van de sociale ontwikkelbedrijven in Nederland. Deze middelen zijn aangekondigd in de septembercirculaire 2023. Meer informatie volgt in de meicirculaire 2024
- vanuit de uitgangspuntennotitie 2022-2025 maken de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen én bij IJmond Werkt belangrijke verbeterslagen in de dienstverlening

[1] De drie gemeenten in de IJmond vormen samen met Bloemendaal, Haarlem, Heemstede en Zandvoort de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

1.2 De sleutel voor verbetering ligt in de regio

De uitdagingen waar de drie gemeenten in de IJmond voor staan zijn niet uniek. De laatste jaren zijn diverse landelijke rapporten en analyses verschenen die inzicht geven in de tekortkomingen en knelpunten van de Participatiewet.

Al deze analyses tonen aan dat een toenemende groep mensen niet de ondersteuning krijgt die ze nodig heeft bij het vinden en houden van passend werk. Ook tonen de rapporten aan dat de Participatiewet in de huidige vorm zorgt voor grote organisatorische en financiële knelpunten bij gemeenten en dat de waardevolle infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven dreigt te verdwijnen.

Mede hierom heeft het ministerie van SZW een ingrijpende herziening van de Participatiewet aangekondigd en wordt samen met andere ministeries gewerkt aan een Vereenvoudiging van de Inkomensondersteuning voor Mensen (VIM). Ook worden stappen genomen om de benodigde transitie van Sociaal Ontwikkelbedrijven te ondersteunen.

Deze landelijke stelselwijzigingen en tijdelijke financiële tegemoetkomingen zijn hard nodig om ook de inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen beter te ondersteunen. Maar ze zijn niet voldoende, want de mensen en middelen waarmee de drie gemeenten hieraan invulling moeten geven worden steeds schaarser.

De ontwikkelingen in het werkveld vallen deels buiten de invloedssfeer van gemeenten. Maar de drie gemeenten hebben wél invloed op hoe de dienstverlening wordt georganiseerd en in welke mate wordt geïnvesteerd in de mensen en middelen die hierbij nodig zijn.

Dit vraagt om een regionale analyse en plan van aanpak.

1.3 Opbouw regionale probleemanalyse

Dit document bevat de regionale probleemanalyse. In deze analyse is te lezen waarom herontwerp nodig is. Het gaat om een ‘foto’ van de situatie van dit moment. In deze analyse zijn nog geen oplossingen benoemd, maar de knelpunten maken wel duidelijk waar aanknopingspunten liggen voor oplossingen.

De analyse valt uiteen in twee delen:

- Het werkveld: wat zijn de uitdagingen bij de uitvoering van de Participatiewet en in welke mate spelen deze ook in de IJmond?
- Organisatie van de dienstverlening: hoe is de dienstverlening in de regio IJmond georganiseerd en in welke mate sluit dit aan op actuele en toekomstige uitdagingen?

1.4 Informatiebronnen

Bij de verkenning is onder andere gebruik gemaakt van een aantal toonaangevende publicaties van de afgelopen jaren:

- In 2019 verscheen de *Eindevaluatie van de Participatiewet* door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). In deze evaluatie is onder andere gekeken naar de effecten op de arbeidsparticipatie van de doelgroepen die onder de wet vallen.

- Verder verscheen in 2021 het rapport *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet* door bureau Berenschot. Deze analyse is opgesteld in opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).
- Op 7 juni 2023 het *Rapport Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven* gepubliceerd. Dit bevat de uitkomsten van een onderzoek dat Berenschot verrichtte in opdracht van VNG, Cedris en het Ministerie van SZW. Het onderzoek richtte zich op de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven (SW-bedrijven) in Nederland.

De interviews die tussen juli en oktober 2023 zijn gevoerd met uitvoerende medewerkers en teamleiders/management van de drie gemeenten en van IJmond Werkt schetsen een 'levend beeld' van de re-integratiedienstverlening voor de inwoners van onze regio. Ook is gesproken met projectleiders en partners binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. De verkenning heeft een rijk palet aan input opgeleverd.

De cijfermatige data komen uit uiteenlopende publicaties en bronnen, waaronder data van het UWV, Regio in Beeld, Waar staat je gemeente of uit periodieke interne rapportages. Sommige data zijn actueel opvraagbaar terwijl andere gegevens minder frequent worden gepubliceerd. Hierdoor tellen de gepresenteerde cijfers in absolute zin niet altijd bij elkaar op. Het gaat echter om het schetsen van tendensen en duiding van een ontwikkeling. De gebruikte data volstaan hiervoor.

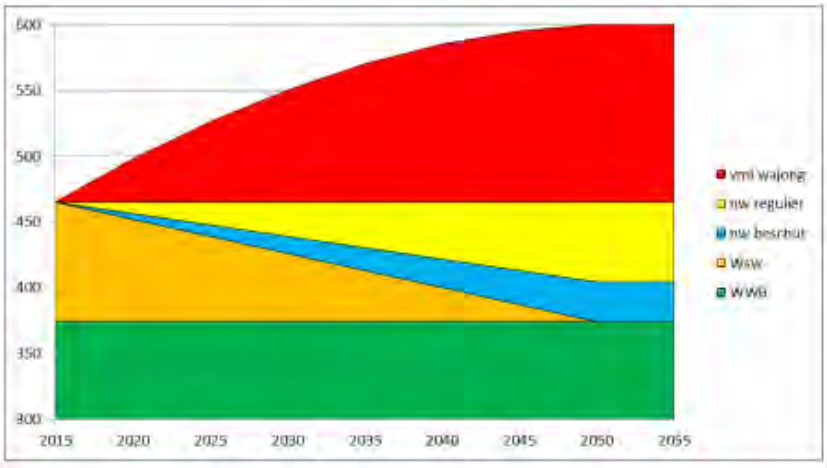
2. HET WERKVELD

2.1 De Participatiewet pakt anders uit dan voorzien

Met de introductie van de Participatiewet in 2015 werden gemeenten verantwoordelijk voor de re-integratiedienstverlening van een grotere groep mensen. Een van de belangrijkste uitgangspunten was om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten en dit zoveel mogelijk via plaatsing bij reguliere werkgevers te laten verlopen.

Belangrijkste veranderingen waren:

- de uitvoering van de Wajong voor jongeren met arbeidsvermogen is vanaf 2015 een verantwoordelijkheid van gemeenten. Het UWV blijft verantwoordelijk voor de mensen die voor 2015 een Wajong-uitkering ontvingen en voor Wajong-verstrekking aan jongeren zonder arbeidsvermogen.
- Met ingang van 2015 werd de instroom in de sociale werkvoorziening (Wsw) stopgezet. De Wsw viel vanaf dat moment uiteen in twee groepen: nieuw regulier (werken bij een reguliere werkgever met inzet van loonkostensubsidie en begeleiding) en nieuw beschut.



De 'bultrug van Berenschot'[2] laat zien hoe de doelgroepen van de Participatiewet zich de komende jaren (zouden) ontwikkelen. Een aanname was dat opbouw van de doelgroepen *nieuw regulier* en *nieuw beschut* en de uitstroom van *oud beschut* elkaar in evenwicht zouden houden. De instroom van *nieuw regulier* en *nieuw beschut* valt in aantallen echter lager uit dan verwacht. Daarnaast heeft deze nieuwe groep minder arbeidsvermogen dan mensen met een Wsw-indicatie. Dit heeft effect op de bedrijfsvoering van de SW-bedrijven en hierdoor komt een waardevolle infrastructuur onder druk te staan.

Vanuit Beverwijk, Heemskerk en Velsen hadden **eind 2022** in totaal **415 mensen een SW-dienstverband**. Hiervan waren **144 mensen gedetacheerd** bij een werkgever en werkten er **54 onder begeleiding**.

Inmiddels blijkt het verschil in arbeidsparticipatie tussen mensen met en zonder arbeidsbeperking nog steeds groot. Uit onderzoek van het SCP[3] kwam naar voren dat:

[2] *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet* door bureau Berenschot (2021)
[3] *Eindevaluatie van de Participatiewet*, SCP, 2019

- voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen de baankansen wel toenamen, maar dat het vaker gaat om tijdelijk, niet duurzaam werk. Ook verslechterde hun inkomenspositie
- voor de grootste groep, de klassieke bijstandsgerechtigden, nauwelijks verschil is
- voor mensen die het recht op toegang tot de sociale werkvoorziening verloren, de kans op werk daalde
- inwoners steeds intensievere ondersteuning nodig hebben bij re-integratie naar werk.

In de IJmond zijn eind 2023 ruim **4.000 mensen** afhankelijk van een **Participatiewet-uitkering of WW-uitkering**[4]:

	Participatie-wet	**WW**
Beverwijk	877	369
Heemskerk	729	239
Velsen	1.312	510
	2.918	**1.118**

Ook is re-integratiedienstverlening geen uniform product. Sommige doelgroepen vragen een specifieke benadering of focus. Daarbij moet worden gedacht aan statushouders, jongeren en re-integratie vanuit reclassering. Voor deze laatste doelgroep schakelen de drie gemeenten bijvoorbeeld dienstverlening in van gespecialiseerde partijen.

Uit de interviews: Jongeren
Een deel van de jongeren is kwetsbaar in de overgang van school naar werk. Voor deze overgang ligt er een infrastructuur vanuit de aanpak Vroegtijdig Schoolverlater (VsV) met dienstverlening vanuit het Leerplein tot en met 23 jaar. Jongeren melden zich vaak pas op het moment dat zij een inkomensvraag hebben. Met het oog op preventie en het voorkomen van de stap naar criminaliteit is het belangrijk hen al eerder in beeld te krijgen. Met de nieuwe Wet van School naar duurzaam werk die in augustus 2025 van start gaat, wordt de dienstverlening vanuit het Leerplein opgerekt naar 27 jaar. Ondanks deze infrastructuur vormen jongeren een fikse uitdaging. Uit interviews kwam het volgende beeld:

- Jongeren die tussen wal en schip vallen zijn moeilijk te vinden. In principe moeten zij zich eerst melden bij IJmond Werkt voordat zij zich melden bij de gemeente met een inkomensvraag, maar vaak geven ze geen gehoor aan een oproep van IJmond Werkt.
- Het onderwijs biedt steeds minder begeleiding bij stages, terwijl een deel van de jongeren onvoldoende toegerust is voor een stage bij een werkgever. Hierdoor vallen jongeren al vroeg uit. Het project Young Heroes biedt om die reden beschutte stageplekken
- Een deel van de jongeren die in coronatijd onder versoepelde regels een diploma heeft behaald, blijkt in werkelijkheid niet het niveau te hebben dat bij het diploma past. Dit wreekt zich bij het vinden en houden van werk.
-

[4] Bron https://werk.nl

Uit de interviews: statushouders
Met de komst van de nieuwe Wet inburgering in 2021 is een gemeente verantwoordelijk voor het inburgeringstraject zodra een persoon zich daar vestigt. Een belangrijke verandering van de nieuwe wet zijn de routes waarmee het inburgeringstraject wordt gecombineerd met werk (de B1-route), onderwijs (onderwijsroute) of participatie (zelfredzaamheidsroute en taalniveau A1). Deze aanpak geldt ook voor de gemeenten in de IJmond. Uiteraard wordt ook re-integratiedienstverlening ingezet op de statushouders van vóór 2021 waarvoor de genoemde routes niet beschikbaar zijn.

Uit de interviews met medewerkers kwam het volgende beeld

- Anders dan bij reguliere intakes ligt bij statushouders de nadruk op het op korte termijn regelen van een uitkering en een voorschot en betaling van de eerst huurtermijn. Het betrekken van de woning brengt vaak veel vragen met zich mee waar de nieuwkomers geen ervaring mee hebben, zoals bijvoorbeeld aansluiting van gas, water en elektra. Inmiddels zetten de drie gemeenten externe partij INOVA in die hen ontzorgt in de ondersteuning van nieuwkomers.
- Taal is een belangrijke factor bij re-integratie. Niet alleen om iemand te kunnen plaatsen bij een werkgever, maar ook om verbinding te maken en de intrinsieke motivatie aan te spreken.
- Inburgeringstrajecten mogen niet lijden onder werk, maar een vorm van participatie of werk is wel urgent. Langere trajecten zonder de combinatie met werk brengen risico's met zich mee, zoals zwart bijverdienen, lenen bij familie etc.
- Naarmate de periode dat iemand niet werkt langer duurt, hoe meer het re-integratietraject gaat lijken op dat van andere mensen die langdurig in de bijstand zitten. Vaak moet dan alsnog activering worden ingezet. Dit speelt vooral bij de groep statushouders van voor 2021
- Sommige statushouders lijken werkfit, maar blijken te kampen met trauma's waardoor zij alsnog niet aan werk toe zijn
- De groep statushouders is niet uniform: zij zijn afkomstig vanuit verschillende culturen. Een re-integratietraject vraagt om culturele sensitiviteit en dit is nog onvoldoende voorhanden
- In veel culturen ligt de rol voor de zorg voor kinderen en ouders traditioneel bij de vrouw. Bij het vinden van werk is het belangrijk aan te sluiten bij deze rollen. Niet alleen door oplossingen te bieden voor zorgtaken, maar ook door kansen te benutten om vaardigheden hierin te vertalen naar betaald werk.

Gevolgen voor sociaal ontwikkelbedrijven

Op 7 juni 2023 verscheen *Rapport Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven*. Dit bevat de uitkomsten van een onderzoek dat bureau Berenschot verrichtte in opdracht van VNG, Cedris en het Ministerie van SZW. Het onderzoek richtte zich op de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven (SW-bedrijven) in Nederland. Aanleiding voor het onderzoek was de constatering dat de infrastructuur van veel SW-bedrijven (financieel) onder druk staat, met als belangrijkste oorzaken:

- De aanname dat opbouw van de doelgroepen *nieuw regulier* en *nieuw beschut* en de uitstroom van *oud beschut* elkaar in evenwicht zouden houden heeft grote gevolgen. De instroom van *nieuw regulier* en *nieuw beschut* valt in werkelijkheid veel lager uit dan verwacht.
- Doordat in- en uitstroom niet in balans zijn wordt de infrastructuur van SW-bedrijven niet optimaal benut waardoor de bedrijfsvoering onder druk komt.
- Sociaal ontwikkelbedrijven hebben een relatief lage omzet doordat medewerkers soms worden ingezet tegen lage tarieven, onder hun verdiencapaciteit werken of een relatief lage verdiencapaciteit hebben.
- De mensen die nu gebruik van maken van beschut werk hebben minder arbeidsvermogen dan de mensen met een Wsw- indicatie. Het beroep op het re-integratiebudget voor de

begeleiding van deze mensen is groter, maar nieuw beschut werk wordt nadeliger gefinancierd dan de Wsw.
- De door werkgevers en werknemers afgesloten cao Aan de Slag leidt tot hogere werkgeverslasten, waardoor de betaalbaarheid van de infrastructuur verder onder druk komt

Er blijft behoefte aan (een organisatie voor) beschut werk. De transformatie van zuiver SW-bedrijf naar uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet is mogelijk, maar vraagt tijd en de nodige investeringen. Hierbij staan gemeenten in de meeste gevallen aan de lat om eventuele tekorten op de exploitatie van SW-bedrijven aan te vullen of om eventuele baten te herinvesteren.

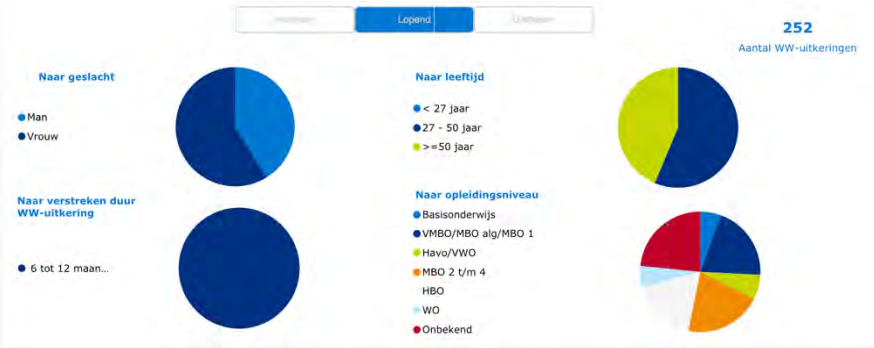
Het onderzoek van Berenschot heeft in 2023 geleid tot een verhoging van de re-integratiebudgetten voor de groep Nieuw Beschut. Ook zijn voor de zomer van 2023 financiële middelen aangekondigd om te komen tot transitie van de sociale werkvoorzieningen. In december 2023 heeft demissionair minister Schouten in een Kamerbrief oplossingsrichtingen geschetst. Of deze worden overgenomen door een nieuw kabinet is op dit moment (februari 2024) nog onduidelijk.

2.2 Een intensievere ondersteuningsbehoefte

De samenleving is complexer geworden. Juist rondom kwetsbare mensen zijn steeds meer regels, toeslagen en loketten ontstaan. Door versnippering van regels, wetten en regelingen komt bij een groeiende groep mensen de bestaanszekerheid onder druk, met grote gevolgen voor hun maatschappelijke positie. Veel werkzoekenden ervaren problemen op meerdere leefgebieden waardoor re-integratie steeds vaker moet worden gecombineerd met hulp op andere leefgebieden (schulden, jeugd, wmo, gezin, onderwijs).

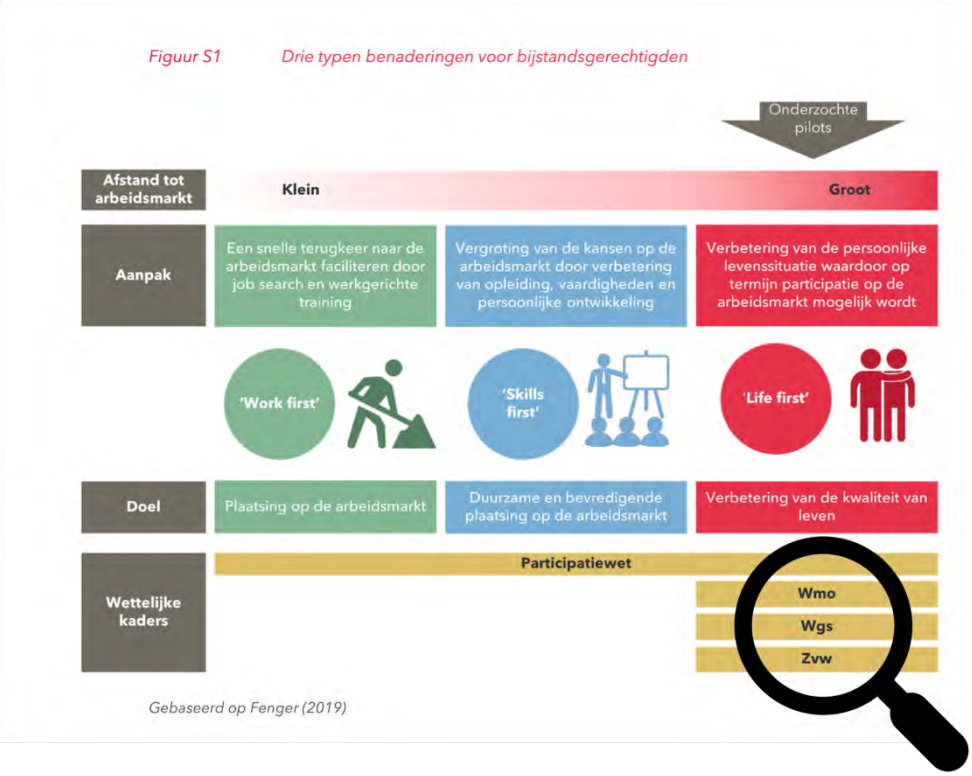
Inzichten en verkenningen

In deze krappe arbeidsmarkt vindt de grootste groep vanuit de WW werk. Toch ontvangt een kwart van de huidige WW-groep al 6-12 maanden WW. Uit de grafiek blijkt dat dit een relatief kwetsbare groep is. Bijna de helft is 50+ en meer dan een kwart heeft geen startkwalificatie. Voor hen is het vinden van werk moeilijker en een deel meldt zich bij de gemeente[5].



[5] Bron https://werk.nl

Het model van Fenger[6] laat zien hoe de Participatiewet verantwoordelijk is voor het hele spectrum van werkzoekenden. Maar het laat ook zien dat oplossingen voor mensen met een grotere afstand tot werk vraagt om interventies op andere leefgebieden (life first).



Kortom: voor steeds meer mensen speelt een succesvolle re-integratie zich af buiten de invloedsfeer van de Participatiewet en vraagt het om nauwere samenwerking met het brede sociale domein.

[6] Bron: *Een brede blik op bijstand* van het SCP, 2023

Uit de interviews: wat hebben inwoners nodig?
In Heemskerk zijn als onderdeel van project Trede 2 alle inwoners gesproken in trede 2. In Beverwijk is vanuit het Project Sociale activering gekeken wat inwoners die niet in een re-integratietraject passen nodig hebben om een volgende stap te kunnen maken. De trajecten laten een vergelijkbare uitkomst zien:

- Taal is een van de belangrijkste belemmeringen bij het vinden van werk. Dit geldt ook voor jongeren. Het gaat vooral om de beheersing van de Nederlandse taal
- Dakloosheid bijvoorbeeld na een echtscheiding komt steeds vaker voor en belemmert de re-integratie. Mensen hebben geen eigen plek en logeren bij familie en vrienden en lijden zo een zwervend bestaan. Krapte op de woningmarkt zorgt voor weinig perspectief.
- Door mantelzorg, problemen binnen het gezin of het niet beschikbaar zijn van kinderopvang zorgen dat er geen ruimte is voor betaald werk
- Psychosociale of ernstige psychische problemen komen veel voor en door lange wachtlijsten bij de GGZ blijft hulp dat vlak lang uit
- Regelmatig contact is essentieel. Door de corona-periode en onderbezetting zijn sommige mensen langere tijd niet gesproken. Na verloop van tijd is bij een groot deel van de mensen eerst activering nodig om de stap naar werk weer te kunnen maken.
- Medewerkers missen positionering van werk en re-integratie in het bredere sociaal domein, bijvoorbeeld in wijkteams en benoemen de uiteenlopende benaderingen vanuit welzijn (vrijblijvend meedoen) versus de Participatie-wet (met verplichtingen)
- actieve signalering/afstemming wanneer iemand na een activeringstraject toe lijkt te zijn aan een re-integratietraject naar werk ontbreekt vaak

2.3 Paradox van de krappe arbeidsmarkt

De komende jaren krimpt met name door vergrijzing het aantal mensen dat tot de beroepsbevolking behoort. En hoewel economische invloeden kunnen leiden tot verschuiving tussen sectoren, is de verwachting dat er meer banen blijven dan arbeidskrachten.

Dankzij de krappe arbeidsmarkt zijn meer mensen dan ooit aan het werk, waaronder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar de krapte heeft ook een omgekeerd effect: succesvolle re-integratie van de huidige werkzoekenden vraagt om laagdrempelige stageplekken, leerwerkplekken en werkervaringsplaatsen. Juist door de krapte op de werkvloer en de hoge werkdruk die dat met zich meebrengt, zien werkgevers onvoldoende ruimte om een langere inwerkperiode met de juiste begeleiding te bieden.

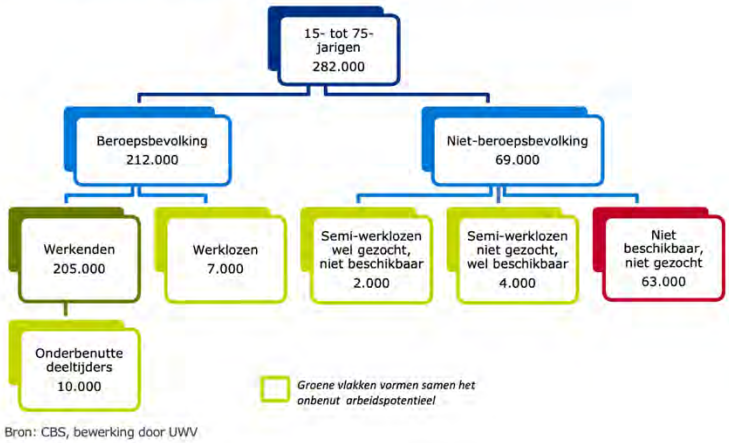
De matching van kandidaten op een passende baan bij werkgevers wordt daarmee steeds intensiever en uitstroom vertraagt.

Dit paradoxale effect tekent zich ook af bij detachering van mensen uit de voormalig Wsw. De na 2025 ingestroomde medewerkers hebben minder arbeidsvermogen dan hun voormalig Wsw collega's van voor 2015. Zij hebben intensievere begeleiding nodig. Een deel van de werkgevers die voorheen open stonden voor detachering geeft aan dat zij geen ruimte meer kunnen maken voor begeleiding van de huidige doelgroepen. Vervanging bij het aflopen van een detachering is steeds minder vanzelfsprekend en hierdoor neemt het aantal detacheringsplekken af.

Inzichten en verkenningen

Nederland telt 13,3 miljoen inwoners tussen de 15 en 75 jaar. Ruim 10 miljoen daarvan vormen de beroepsbevolking. In het derde kwartaal van 2023 hadden 9,7 miljoen mensen (73,1%) betaald werk, waarvan 5,1 miljoen mensen voltijd en 4,7 miljoen deeltijd. Het grootste deel, 5,4 miljoen mensen, heeft een vast contract. 2,7 miljoen hebben een flexibel contract. De rest werkt bijvoorbeeld als zelfstandige. Dit beeld geldt ook voor de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond[7].

Afbeelding 3.1. Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Zuid-Kennemerland en IJmond, gemiddelde 2022

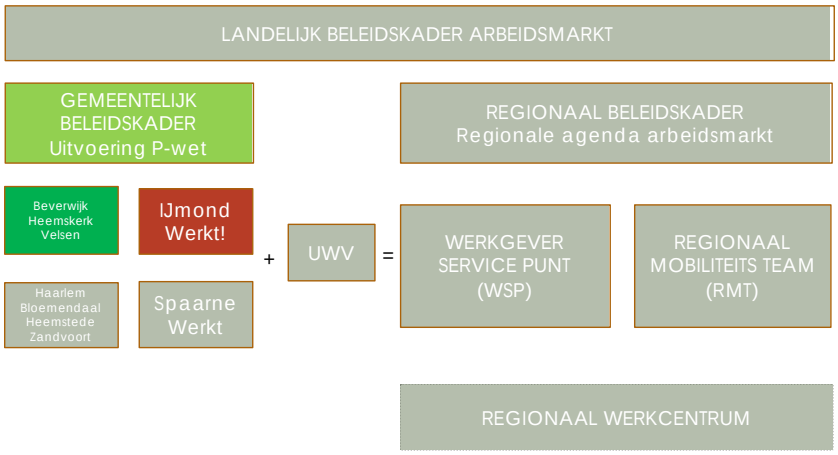


Bron: CBS, bewerking door UWV

2.4 Dienstverlening in een dynamisch en complex werkveld

Waar de arbeidsmarkt niet goed functioneert probeert de overheid met wet- en regelgeving een corrigerende rol te spelen. Inmiddels is een woud aan wetten, regelingen, loketten en financieringsbronnen ontstaan die hun doel voorbijschieten en waarin werkenden, werkzoekenden en werkgevers de weg kwijtraken.

De dienstverlening vanuit de Participatiewet moet zich steeds meer verhouden tot ontwikkelingen en dienstverlening op het niveau van arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.



[7] Bron Regio in beeld, UWV, november 2023

Inzichten en verkenningen: voorbeeld relatie lokale en regionale dienstverlening
Mogelijk neemt de komende jaren ook de dienstverlening aan Niet Uitkering Gerechtigden (NUG'ers) toe. In het kader van hervorming van de arbeidsmarkt streeft het ministerie van SZW naar dienstverlening vanuit regionale werkcentra (RWC). De regio Zuid-Kennemerland en IJmond is in 2023 gestart met dit traject. Een goedlopend RWC heeft voordelen: dankzij werk-naar-werk dienstverlening daalt de instroom in de WW en/of Participatiewet. Maar het RWC is ook een laagdrempelige ingang voor mensen aan die niet in aanmerking komen voor een uitkering, maar wel ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. Voor deze groep blijft de Participatiewet een voorliggende voorziening. De omvang van deze groep valt nog niet te voorspellen.

Naast complex is het werkveld ook nog eens zeer veranderlijk. Voor de zomer van 2023 verschenen diverse Kamerbrieven, waaronder de Visiebrief Participatiewet in Balans (9 juni 2023), Kabinetsreactie op het IBO vereenvoudiging (9 juni 2023) en Kamerbrief Versterken banenafspraak en bijbehorende ondersteuning (7 juni 2023). Rode draad is:

- Minder werken vanuit doelgroepen, maar meer vanuit ondersteuningsbehoefte
- Bredere toepassing van de beschikbare regelingen, meer dialoog, minder harde handhaving, Eenvoudiger inkomensondersteuning,
- Werken vanuit een realistisch mensbeeld: het dichter bijeen brengen van de mensbeelden die ten grondslag liggen aan de Participatiewet, wmo en Jeugdwet
- Versterking van de professional in de uitvoering

Het zijn hoopgevende ontwikkelingen die ruimte bieden om inwoners meer te helpen naar hun daadwerkelijke behoefte. Tegelijkertijd is duidelijk dat dit vraagt om specialistische kennis en zicht op het werkveld, maar ook een cultuurverandering met zich meebrengt.

Tot slot is verandering niet altijd te voorspellen. Dit bleek bijvoorbeeld tijdens corona en bij de uitbraak van de oorlog in Oekraïne. Rondom deze gebeurtenissen moest razendsnel nieuwe expertise worden opgedaan en nieuwe dienstverlening worden ingezet binnen de kaders van de bestaande capaciteit.

2.5 Financieel

De financiële middelen binnen de Participatie-wet zijn op de lange termijn niet toereikend om te voorzien in de dienstverlening voor alle klanten in de Participatie-wet. De oorzaken worden hieronder op hoofdlijnen toegelicht.

Meer doen voor minder geld

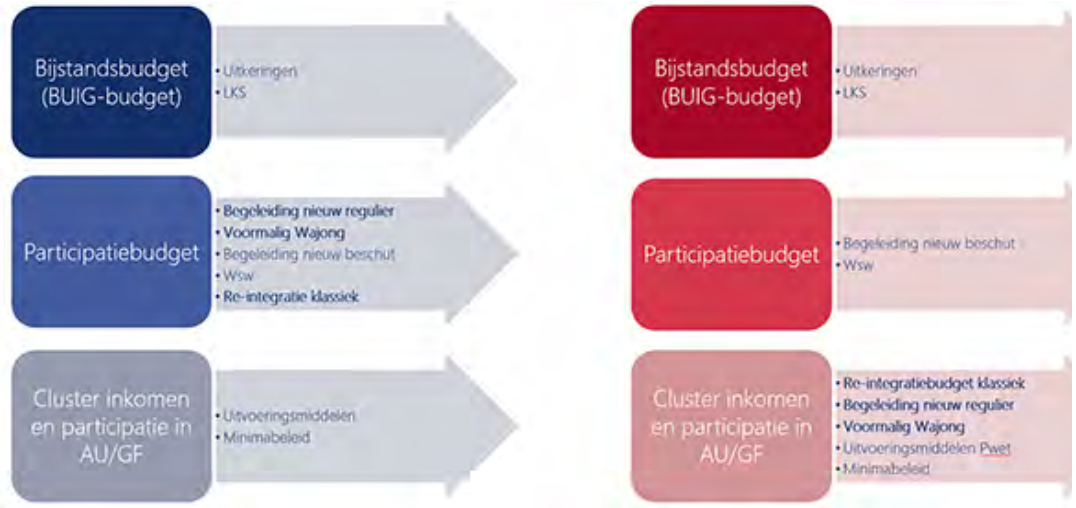
In haar Meerjarenbegroting tot en met 2028 gaat het Rijk uit van een min of meer gelijkblijvend beroep op de Participatiewet (in aantallen mensen) en van gelijkblijvende tarieven tot en met 2028. Wel gaat deze uit van extra inkomsten door hogere inzet van Loonkostensubsidie. Deze stabiele lijn staat haaks op de toename van het aantal doelgroepen, maar ook op de grotere inzet die per inwoner nodig is om hen aan het werk te krijgen en op het gegeven dat de intensiteit van de re-integratiedienstverlening verschilt per doelgroep.

De rekentool Participatiemiddelen Gemeentefond 2024 die Berenschot heeft ontwikkeld in opdracht van Cedris en Divosa helpt om inzicht te krijgen in de uitvoeringsbudgetten tussen 2023 en 2028. De rekentool gaat uit van een beperkte stijging van het aantal mensen dat onder de P-wet valt. Wel gaat het uit van extra inkomsten door hogere inzet van Loonkostensubsidie.

AANTALLEN	2023	2024	2025	2026	2027	2028
bijstandsontvangers	3059	3020	3063	3140	3205	3266
doelgroepenregister gemeentelijke doelgroep	949	1004	1076	1160	1240	1331
huishoudens met een laag inkomen met drempel	12489	12615	12719	12818	12912	13002
loonkostensubsidie	104	121	138	147	156	166

Een andere systematiek

Tot 2023 ontvingen gemeenten het grootste deel van de budgetten nog als voor re-integratie geoormerkt geld. Dit is met ingang van 2023 veranderd en komt het grootste deel binnen via het Gemeentefonds (GF).



Dit betekent uitgaven in het kader van re-integratie en participatie in de gemeentelijke begroting nadrukkelijker moeten worden onderbouwd. Inzet van middelen ten behoeve van re-integratie wordt daarmee in toenemende mate afhankelijk van politieke keuzes. Deze dynamiek wordt nog sterker richting 2026, waarin gemeenten overgaan op een andere bekostiging vanuit het Rijk en grote knelpunten worden voorzien. 2026 staat ook wel bekend als het ‘ravijnjaar’.

Stijgende uitgaven

Uitvoeringskosten stijgen doordat meer medewerkers nodig zijn om te voorzien in de ondersteuningsbehoefte. Maar ook omdat het werven en borgen van specifieke expertises mogelijk een hogere salarisschaal met zich meebrengt. De meerjarenbegroting van het Rijk houdt vooralsnog geen rekening met cao-stijgingen in de komende jaren, zowel in de gemeentelijke cao als andere cao’s. Zo is de cao-stijging Aan de Slag, in tegenstelling tot de coa-stijging Wsw, niet gecompenseerd vanuit het Rijk.

Het in kaart brengen van de uitgavenkant per gemeente is een complexe exercitie die vraagt om een gerichte vraagstelling. Een gedetailleerde financiële uitwerking zal daarom worden gekoppeld aan de uitwerking van de scenario’s.

Positieve ontwikkelingen

Positief is dat in 2023 landelijk de onderlinge verdeling van de BUIG-middelen is veranderd. Dit heeft bij de drie gemeenten in de IJmond niet geleid tot een daling van de BUIG-toekenning.

BUIG[8]	**2023**	2024
Velsen	€ 24.103.797	€ 26.571.184
Beverwijk	€ 16.724.168	€ 17.284.702
Heemskerk	€ 12.401.881	€ 12.832.290

Voor de doelgroepen Nieuw regulier en Nieuw beschut zijn inmiddels hogere begeleidingstarieven toegezegd en er worden middelen vrijgemaakt voor de transitie van de sociaal ontwikkelbedrijven.

Naast deze gemeentelijk budgetten biedt regionale samenwerking rondom specifieke doelgroepen mogelijkheden om de Participatiewet te ontlasten.

Relevante andere bronnen in 2024[9]	
Decentralisatie-uitkering Jeugdwerkloosheid	€ 313.979
Decentralisatie-uitkering bijzondere doelgroepen	€ 68.329
De-centralisatie-uitkering Laaggeletterdheid	€ 173.174
Intensivering beschut werk	mei-24

Winstwaarschuwing

Op het moment dat deze analyse gereed is, is nog onbekend in welke mate een volgend kabinet de beoogde aanpassingen en ambities ten aanzien van de Participatiewet en de sociaal ontwikkelbedrijven zal doorzetten.

Ook kunnen internationale ontwikkelingen leiden tot andere keuzes in de Rijksbegroting. Naar verwachting is tijdens het uitwerken van de scenario's meer helder over de toekomstige keuzes.

[8] Bron: bijstandsbudgetmutatie-2024
[9] Bron: septembercirculaire 2023

3.ORGANISATIE VAN DE DIENSTVERLENING

Door de drie gemeenten in de IJmond zijn door de jaren heen diverse keuzes gemaakt ten aanzien van de re-integratiedienstverlening en de (voormalig) Wsw-bedrijven. Deze keuzes waren toentertijd legitiem, maar leiden inmiddels tot suboptimale dienstverlening aan inwoners en tot inefficiënte en ineffectieve inzet van capaciteit en financiële middelen.

Het gaat daarbij op hoofdlijnen om:

- Schotten binnen de re-integratiedienstverlening tussen gemeenten en IJmond Werk
- De infrastructuur rondom passende werk- en leerwerkplekken
- Onvoldoende verbinding tussen werk en andere onderdelen van het brede sociale domein
- Autonomie en beleidsvrijheid per gemeente
- Uitdagingen voor gemeenten op het gebied van capaciteit
- De hybride opzet en financiering van IJmond Werkt

3.1 Schotten belemmeren maatwerk

In de IJmond is de re-integratiedienstverlening vrij strak georganiseerd rond het onderscheid tussen werk en activering. Door de organisatorische, inhoudelijke en budgettaire knip tussen gemeente en IJmond Werkt ontstaat een ‘binaire’ benadering van de re-integratiedienstverlening (klant van jou/klant van mij) met onvoldoende ruimte om instrumenten en interventies op maat in te zetten naar behoefte van de inwoner.

Door keuzes in het verleden is de opdracht aan IJmond Werkt steeds meer toegespitst op de meer werkfitte en kansrijke werkzoekenden. Vanuit deze rolverdeling heeft IJmond Werkt de focus gelegd op trainingen en groepsaanbod: het estafettemodel. Dit model volstaat niet meer voor de huidige complexe ondersteuningsvraag. IJmond Werkt werkt aan vertaling van het estafettemodel naar individueel inzetbaar aanbod, maar dit kost tijd en betekent tevens een cultuuromslag binnen IJmond Werkt.

De regie, maar ook de toegang en het budget, voor complexere klanten ligt bij de gemeentelijke teams. IJmond Werkt heeft zelf geen toegang tot activeringsaanbod of het brede sociale domein. Wanneer naast re-integratie ondersteuning nodig is op het vlak van activering of andere leefgebieden gaat een klant ‘terug naar de gemeente en stopt het re-integratietraject.

Door de huidige rolverdeling én doordat interventies en instrumenten niet in combinatie kunnen worden ingezet, ontstaat een verschuiving van caseload naar gemeentelijke teams Werk en Inkomen. Daarnaast is een steeds groter deel van de nieuwe instroom nog niet toe aan de dienstverlening van IJmond Werkt. De werkdruk bij gemeentelijke teams stijgt en de tijd en ruimte die nodig is voor intensief contact met de inwoner ontbreekt.

Bij de drie gemeenten in de IJmond is het aantal mensen dat afhankelijk is van een uitkering vrij constant: tussen de **2.800 en 2.900 mensen**. Dat stabiele patroon geldt niet voor de aanmeldingen vanuit gemeenten naar IJmond Werkt: deze nemen steeds sneller af. Omdat de re-integratiedienstverlening in de IJmond georganiseerd is op het onderscheid tussen werk en activering is deze afname een goede indicatie voor de verzwaring van de problematiek bij inwoners: een grotere groep blijft voor activering bij de gemeenten.

	bij IJmond Werkt!	Bijstand uitkering (excl. AOW)			
Peildatum	Aanmeldingen Participanten	Totaal	Beverwijk	Heemskerk	Velsen
31-12-2015	1.972	**2.970**	940	800	1.230
31-12-2016	1.291	**3.010**	940	800	1.270
31-12-2017	964	**2.960**	890	760	1.310
31-12-2018	941	**2.850**	830	740	1.280
31-12-2019	713	**2.710**	790	690	1.230
31-12-2020	712	**2.890**	860	730	1.300
31-12-2021	552	**2.840**	840	720	1.280
30-06-2022	173	**2.800**	840	700	1.260
bron:	jaarverslag/marap		CBS	CBS	CBS

Uit de interviews

- De gezamenlijke intake levert gedeelde inzichten voor de keuze: wel/niet IJmond Werkt of inzet activering. Maar: geen vervolgtraject met duidelijke afspraken, rolverdeling en inzet van instrumenten
- Regievraagstuk verscherpt hierdoor: wie is in de lead? In huidige afsprakenkader is IJmond Werkt verantwoordelijk voor de invulling van een re-integratietraject, maar verloop van het traject wordt door de klantmanager vaak nog ervaren als black box
- Kanteling van rechtmatigheid naar doelmatigheid bij gemeentes leidt tot toenemende rolverwarring tussen gemeenten en IJmond Werkt: klantmanager gemeente heeft steeds vaker eigen opvattingen over invulling re-integratietraject
- Combinatie activering, re-integratietraject en ondersteuning op andere levensgebieden is nu niet mogelijk
- Geen gereedschapskist met beschikbare interventies en instrumenten in de IJmond. Beschikbare interventies en instrumenten worden hierdoor niet/onvoldoende ingezet
- Samen keuzes maken en afstemmen is niet onderdeel van werkproces. Om dit gat te dichten wordt gewerkt met verbindingsofficier vanuit IJmond Werkt, maar afstemming hangt nog steeds op personen, persoonlijke interpretaties en werkdruk en vraagt om een structurele oplossing

Inzichten en verkenningen
In 2024 brengt IJmond Werkt aan de hand van de ABC-methode het profiel in kaart van de mensen die zij nu in traject hebben. De verwachting is dat hierin wordt bevestigd dat de doelgroepen steeds zwakker worden. IJmond Werkt geeft aan dat de Trede 3-mensen van nu minder arbeidsvermogen hebben dan de trede 3-mensen van 10 jaar geleden.

Bij de groep die is overgedragen naar IJmond Werkt voor een re-integratietraject is de toenemende complexiteit zichtbaar. Op **31 december 2023** liepen ongeveer **759[10] trajecten bij IJmond Werkt**, waarvan **95 mensen met en actieve plaatsing in een garantiebaan**.

Ongeveer **75%** van deze groep ontvangt **maatwerkbegeleiding** van een individuele werkcoach of trainer. Hiermee is de verhouding groepsgewijze versus individuele trajecten flink veranderd: Een aantal jaar geleden volgde nog meer dan de helft van de mensen een groepstraject.

3.2 Onvoldoende passend werk voor de doelgroepen

Uitstroom naar werk blijft achter doordat er te weinig gevarieerde en geschikte leer-en ontwikkelplekken zijn. Er is behoefte aan vrijwilligerswerk en laagdrempelige werkervaringsplekken. Het WSP beschikt onvoldoende over dit soort plekken.

De bedrijven van IJmond Werkt bieden qua infrastructuur kansen, bijvoorbeeld om arbeidsritme op te doen. Maar de bedrijven zijn op dit moment onvoldoende toegerust op het begeleiden van uiteenlopende doelgroepen. Daarnaast kampt IJmond Werkt wegens haar herkomst als sociaal werkbedrijf met een imagoprobleem bij een deel van de werkzoekenden.

Door het ontbreken van passende werkplekken wordt soms gebruik gemaakt van aanbieders van activering die door gemeenten worden ingezet. Deze beschikken vaak over een eigen netwerk bij werkgevers, wat zorgt voor een parallelle route naar werk buiten IJmond Werkt om.

Met de krimpende financiële middelen is het belangrijk om weloverwogen keuzes te maken ten aanzien van investeringen in alternatieve netwerken naast IJmond Werkt en het Werkgevers Service Punt (WSP). Op dit moment ontstaat deze route organisch.

Uit de interviews
- De schadelastbeperking van de re-integratie zit bij gemeenten. Daar zit een prikkel om zo snel mogelijk naar werk te bewegen. Prikkel binnen IJmond Werkt is duurzame uitstroom. Hierbij niet altijd zelfde beeld of iemand klaar is voor werk
- Verwijzing naar WSP verloopt via IJmond Werkt, en daar start een nieuwe beoordeling vanuit de eigen visie van duurzaamheid
- Sommige aanbieders van activering werken in-huis bij de gemeenten en hebben ook een netwerk richting werkgevers. Dat voelt zichtbaar en dichtbij en vertrouwd en zij krijgen hierdoor soms voorrang.

3.3 Positionering van werk in brede sociale domein

Passende re-integratiedienstverlening vraagt om het kunnen combineren van re-integratie met ondersteuning op het gebied van activering, schulden, gezinsvraagstukken en psychische hulp. Maar ook om het benutten van alternatieve vormen van participatie- en leerwerkplekken vanuit de infrastructuur rondom arbeidsmatige dagbesteding en vrijwilligerswerk.

[10] Bron: IJmond Werkt

Binnen de drie gemeenten is verbinding en het combineren van deze interventies niet vanzelfsprekend door schotten binnen het brede sociale domein. Medewerkers missen overzicht in de sociale kaart en werk en re-integratie zijn niet als vanzelfsprekend geborgd in bijvoorbeeld wijkteams. Dit komt onder andere doordat de Participatiewet, wmo, de Jeugdwet en het onderwijs gebaseerd zijn op verschillende uitgangspunten en mensbeelden, wat resulteert in cultuur- en visieverschillen in het brede sociale domein en tot financiële schotten.

De afname van financiële ruimte geldt niet alleen voor de Participatiewet, maar ook voor de andere onderdelen in het sociaal domein en in het onderwijs. Naast de inhoudelijke urgentie is er dus een financiële urgentie om te zorgen dat instrumenten, interventies en netwerken rondom de inwoner in het brede sociale domein elkaar niet overlappen, maar aanvullen en versterken.

Uit de interviews

- Interne schotten binnen gemeenten tussen Werk en Inkomen en wmo: geen zicht op en toegang tot netwerk sociaal domein.
- Geen directe positionering van werk in de sociale wijkteams: gevolg, mensen die zijn overgedragen voor activering of vrijwilligerswerk blijven daar ook, geen signalering vanuit sociale teams over veranderde status.
- Serviceplein fungeert als netwerktafel, hier wel verbinding met brede sociale domein, maar nog geen ingebedde verbinding met re-integratie

Inzichten en verkenningen

Het belang van een aanpak in het brede sociale domein lijkt te worden bevestigd door de uitkomsten van de eerste fase van de pilot Integraal werken binnen het sociaal domein in Velsen.
Op 2 oktober 2023 startte de experimenteerfase met ‘het brede gesprek’. Hierbij zijn medewerkers betrokken vanuit Wmo, Participatiewet (inclusief IJmond Werkt), Schuldhulpverlening, Inburgering en Leerlingenvervoer en medewerkers van wijkteams.

Het brede gesprek is een open gesprek vanuit de leefwereld van de inwoner. Doel is om met de inwoner de eventuele vraag achter de vraag te onderzoeken en om samen te komen tot een passende oplossing, preventief of curatief. Uitgangspunt was het benutten van de maximale mogelijkheden binnen de eigen kracht van de inwoner, de wetten en de inhoudelijke domeinen.

Evaluatie in januari 2024 bevestigt dat het combineren van perspectieven en instrumenten vanuit verschillende leefgebieden de dienstverlening versterkt. Daarbij is het belangrijk dat medewerkers van de verschillende ‘bloedgroepen’ elkaar kennen, zien en samenwerken. En dat alle leefgebieden, dus ook re-integratie naar werk, geborgd moeten zijn in een wijkgerichte aanpak.

3.4 Autonomie en beleidsvrijheid per gemeente

Ondanks toenemende beleidsmatige afstemming tussen de drie gemeenten (en waar relevant met IJmond Werkt) hebben Beverwijk, Heemskerk en Velsen elk autonomie en beleidsvrijheid bij de uitwerking van beleid. Hierdoor ontstaan per gemeente verschillen in visie en werkprocessen en maakt ook elk van de drie gemeenten eigen politieke en financiële keuzes ten aanzien van capaciteit. In de praktijk krijgt de re-integratiedienstverlening in de IJmond hierdoor invulling vanuit vier organisaties.

Visie, interpretatie en werkprocessen

De autonomie en beleidsvrijheid per gemeente leidt tot uiteenlopende visies, interpretaties en definities per organisatie en ook tot verschillen in investeringen. Wijzigingen in wet- en

regelgeving en inzet van instrumenten volgen elkaar in hoog tempo op. Op dit moment wordt beleid in elke gemeente vertaald naar de eigen uitvoering. Waar mogelijk wordt gezamenlijk opgetrokken, maar doordat besluitvormingsprocessen nog steeds individueel verlopen, ontstaan nuanceverschillen. Dit leidt tot uiteenlopende werkprocessen per gemeente, waartoe IJmond Werkt zich moet verhouden.

Systemen
Ook wordt in de IJmond met verschillende klantsystemen gewerkt die niet met elkaar communiceren. Hierdoor gaat waardevolle informatie verloren bij overdracht van klanten van de ene partij naar de andere en bovendien leidt het tot inefficiëncy. Dit laatste geldt overigens soms ook binnen gemeenten tussen de onderdelen van het sociaal domein.

De afstemming en relatie tussen de vier organisaties is op elk niveau (bestuurlijk, beleid en management) het laatste jaar enorm verbeterd. Deze afstemming is echter vrijblijvend en momenteel vooral gericht op informeren en leren van elkaar.

Uit de interviews
- Er zijn uiteenlopende visies, interpretaties en definities per organisatie, v.b. wat is werkfit en wat is duurzaam werk
- Afhankelijk van financiële ruimte en capaciteit verschilt per gemeente de inzet van IJmond Werkt versus inkoop bij andere partijen: bij meer ruimte voor inkoop, wordt ook meer gebruik gemaakt hiervan (bijvoorbeeld in Velsen)
- Geen gemeenschappelijke visie op re-integratiedienstverlening bij het inrichten en doorontwikkeling van teams, dus verschillen tussen gemeenten nemen toe en daar moet IJmond Werkt zich toe verhouden
- Er starten pilots en projecten met ongeveer hetzelfde doel. Deze projecten lopen naast elkaar maar werken niet vanuit een gemeenschappelijke visie (Banenafspraak, Integraal Werken Velsen, Project trede 2 Heemskerk, Project sociale activering Beverwijk, intake met ABC-methode, ZINZIZ, IJmond Werkt)

3.5 Uitdagingen voor gemeenten

Beleidsmatig specialisme
Zoals gezegd speelt de overheid met wet- en regelgeving een corrigerende rol op plekken waar de arbeidsmarkt niet goed functioneert. De afgelopen jaren laten een intensivering zien van deze ingrepen, onder andere door nieuwe dienstverlening die in Coronatijd is ontstaan.

Individuele gemeenten hebben niet alleen meer te maken met wettelijke taken vanuit de Participatiewet, maar moeten zich in hun keuzes ook verhouden tot regionale initiatieven (en soms verplichtingen) in werkgeversdienstverlening, werk naar werk dienstverlening en dienstverlening op het gebied van levenslang ontwikkelen.

Op dit moment wordt beleid in elke gemeente vertaald naar de eigen uitvoering en worden ook besluitvormingsprocessen individueel doorlopen. Ondanks toenemende onderlinge afstemming betekent het een groeiende druk op de beleidscapaciteit per gemeente.

Uitvoerende teams
De drie gemeenten maken elk eigen keuzes ten aanzien van de samenstelling en capaciteit van hun uitvoerende teams. De teamsamenstelling is bepalend voor omvang van de caseload,

specialisatie, kennisbevordering en daarmee voor de kwaliteit van de dienstverlening aan de inwoner.

Met de komst nieuwe doelgroepen die vragen om een specialistische benadering wordt een veel groter én specialistischer beroep gedaan op uitvoerende teams dan voor de introductie van de Participatiewet. Het opbouwen van dit specialisme kost tijd en ook is bekend dat de begeleiding per inwoner meer tijd kost. Dit vraagt om een kleinere caseload, tijd en ruimte om de verbinding te maken met nieuwe netwerken en nieuwe instrumenten en interventies eigen te maken. Ook de persoonlijke relatie met een klant is essentieel binnen een re-integratietraject. Personeel verloop heeft direct gevolgen voor de kwaliteit van de dienstverlening.

Bij de kleinere gemeenten Beverwijk en Heemskerk is die uitdaging nog groter. Zij moeten elk specialisme borgen binnen kleinere teams. Verloop heeft bij hen een groter effect op continuïteit van dienstverlening. Deze teams hebben enige tijd geworsteld met verloop. Dit is tijdelijk opgevangen met inhuur. In deze periode was het echter weinig zinvol om te investeren in thema's die specialistische kennis vergen, zoals de Banenafspraak en inburgering.

Inmiddels is de bezetting op de meeste plekken op orde en worden inhaalslagen gemaakt. Maar de gemiddelde caseload per medewerker is bij de drie gemeenten nog steeds hoog. Voldoende capaciteit en specialisme per team blijft een wankel evenwicht.
Bovendien is de volgende reeks veranderingen alweer op komst met de herziening van de Participatiewet. Duidelijk is dat deze veranderingen niet alleen specialistische kennis en zicht op het werkveld vergen, maar ook een andere blik, werkwijze en cultuur.

In een krappe arbeidsmarkt wordt het steeds ingewikkelder om dit voor elke gemeente individueel op orde te houden. Het vraagt om strategisch personeelsbeleid om medewerkers aan de IJmond te binden en boeien.

Inzichten en verkenningen
Een overzicht van de capaciteit van de uitvoerende teams blijft in deze analyse zeer op hoofdlijnen, omdat data tussen gemeenten niet te vergelijken zijn. De teams bevatten vergelijkbare functies (intake, kwaliteit, re-integratie, inburgering, recherche etc), maar de invulling en rolverdeling in de werkprocessen verschillen per team. Een gedetailleerde uitwerking is onderdeel van de scenario's waar dit wordt gekoppeld aan een schets van de huidige werkprocessen. Om een orde van grootte te geven is de teamgrootte (ongeveer) als volgt[11]:

Beverwijk:	32 fte
Heemskerk:	11 fte
Velsen:	49 fte

3.6 IJmond Werkt: belemmeringen in de transitie

IJmond Werkt is een zogeheten *Partieel sociaal ontwikkelbedrijf*: het is verantwoordelijk voor uitvoering van de Wsw en daarnaast voor een aantal re-integratietaken binnen de Participatiewet.

De huidige infrastructuur voor (leren) werken bestaat uit een kleinschalige beschutte werkomgeving en een groenbedrijf. Met de toestroom van de doelgroep Beschut Werk, die niet

[11] Bron: gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen

tot nauwelijks via detachering bij reguliere werkgevers aan de slag kan, komt de bedrijfsvoering van dit deel van IJmond Werkt onder druk te staan.

Maar ook de re-integratiedienstverlening staat onder druk door de afnemende instroom en de groeiende complexiteit van de doelgroepen die wel voor re-integratie naar IJmond Werkt wordt overgedragen. De kanteling van het estafettemodel naar een individuele aanpak vraagt om een cultuuromslag.

De wijze waarop de financiering van IJmond Werkt is ingericht zorgt ervoor dat IJmond Werkt niet eigenstandig de transitie kan maken naar de toekomst. In de begroting van IJmond Werkt zijn de kosten voor re-integratie opgenomen, maar er wordt geen relatie gelegd met de opbrengsten hiervan voor gemeenten (besparing op de BUIG).

De Wsw-bedrijven hebben tot op heden een sluitende begroting. Maar deze baten worden verrekend met de gemeentelijke dekking voor het totaal van de taken van IJmond Werkt. Het is dus onduidelijk of er sprake is van positief resultaat bij IJmond Werkt dat kan worden ingezet voor herinrichting.

Uit de interviews

- Hoewel de bedrijven van IJmond Werkt tot op heden een positief resultaat behalen, komt ook hier de bedrijfsvoering steeds meer onder druk door uitfasering van de oude doelgroep en zwaardere problematiek bij de nieuwe doelgroep.
- Een deel van de werkgevers die voorheen open stonden voor detachering van mensen uit de Wsw staan niet altijd open voor de huidige medewerkers wegens de intensieve begeleiding. Vervanging bij het aflopen van een detachering is daarmee steeds minder vanzelfsprekend
- De medewerkers Nieuw Beschut hebben intensievere en andere begeleiding nodig dan de medewerkers die vallen onder de Wsw. De leidinggevenden bestond voorheen uit mensen uit de doelgroep Wsw. Zij zijn echter niet voldoende toegerust om de juiste ondersteuning te bieden. Hierop moet nu ambtelijke capaciteit worden ingezet wat hogere kosten met zich meebrengt. In 2021 is een bedrijfsmaatschappelijk werker aangetrokken.
- De overhead bij IJmond Werkt is relatief groot door inzet van specifieke expertise om het primaire proces op orde te houden. Zo heeft IJmond Werkt te maken met verschillende cao's. Daarnaast vragen de gevolgen van de hack en kwaliteitsvereisten om specifieke expertise in een krappe arbeidsmarkt
- De verschillende projecten en uitdagingen die nodig zijn om binnen IJmond Werkt de kanteling naar de toekomst te maken, doen een beroep op medewerkers in projectgroepen. De balans tussen focus op de klant en interne organisatie staat onder druk
- Interne verkokering: de SW-bedrijven hebben een andere opgave en bedrijfsvoering dan het onderdeel re-integratie. Hoewel er kansen liggen voor kruisbestuiving is de organisatie intern momenteel nog verkokerd. De nieuwe organisatiestructuur moet hierin verandering brengen
- De schadelastbeperking van de re-integratie zit bij gemeenten. Daar zit een prikkel om zo snel mogelijk naar werk te bewegen. Prikkel binnen IJmond Werkt is duurzame uitstroom. Hierdoor is er niet altijd eenzelfde beeld of iemand klaar is voor werk

4.VERVOLG

4.1 Aanknopingspunten voor oplossingsrichtingen

De grote uitdagingen bij de uitvoering van de Participatie vragen om slimme keuzes zodat mensen die willen en kunnen werken ook in de toekomst kunnen worden geholpen. Dit is niet alleen belangrijk voor de inwoners van de IJmond, wiens maatschappelijke positie en bestaanszekerheid afhangt van succesvolle re-integratie. Het draagt ook bij aan de economische ontwikkeling in onze regio waarin alle inzet, kennis en kunde hard nodig is.

Tegelijk zijn mensen en middelen schaars. Gerichte keuzes zijn dus nodig om de inzet beheersbaar te houden. De analyse laat zien dat er in de IJmond voldoende aanknopingspunten zijn om de dienstverlening vanuit de Participatiewet op het gebied van re-integratie en Wsw-bedrijven te verbeteren en te richten op de toekomst, door:

- De beschikbare uitvoeringscapaciteit af te stemmen op de behoefte
- Maatwerk doordat interventies en instrumenten op gebied van activering, re-integratie en andere leefgebieden te combineren zijn rondom de vraag van de inwoner
- Medewerkers werken vanuit een duidelijke visie en definities en worden gefaciliteerd met een passende caseload en goed instrumentarium
- Specialistische kennis en persoonlijke relaties die nodig zijn voor re-integratiedienstverlening wordt geborgd door strategisch personeelsbeleid om medewerkers aan de IJmond te binden en boeien

Dit brengt twee randvoorwaarden met zich mee die een trendbreuk zijn met de huidige aanpak en alleen met herontwerp kunnen worden bereikt en geborgd.

Randvoorwaarde 1

Ondersteuning voor de meest kwetsbare groepen is alleen haalbaar vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid met het brede sociale domein. Een gedeelde verantwoordelijkheid betekent: samen investeren in de inzet van mensen en middelen, zodat inzet elkaar versterkt.

Het betekent ook redeneren vanuit brede schadelastbeperking (berekening van de baten). De baten uit re-integratie vallen deels bij Werk en Inkomen en deels bij andere onderdelen van het sociaal domein. Naast de directe besparingen op de bijstandsuitkering, moet worden gedacht aan daling van arbeidsmatige dagbesteding en andere Wmo-voorzieningen. Belangrijk om daarbij voor ogen te houden is dat meer dan de helft van de baten in dit geval niet bij gemeenten landt, maar bij zorgverzekeraars of het Rijk[12].

Randvoorwaarde 2

Het regionaal efficiënt inzetten van mensen en middelen is voorwaarde voor de financiële en inhoudelijke haalbaarheid. Maar ook een strategisch personeelsbeleid gericht op het binden en boeien van mensen vraagt om een gezamenlijke aanpak

In deze krappe arbeidsmarkt is het niet haalbaar om de continuïteit van de specialistische kennis te borgen op het niveau van individuele gemeenten. Daarnaast vraagt de op handen zijnde herziening van de Participatiewet een andere blik, werkwijze en cultuur. Dit is een ingrijpend en omvangrijk verandertraject dat gezamenlijk effectiever en efficiënter kan worden ingericht.

[12] bron: De brede baten van werk, CPB/CSP maart 2020

4.2 Werken vanuit draagvlak

De analyse laat zien dat de wijze waarop de dienstverlening is ingericht vaak in de weg staat van wat die inwoner nodig heeft. Dit heeft de laatste jaren op relationeel niveau regelmatig tot relationele spanning geleid tussen medewerkers gemeenten en IJmond Werkt. Dit is jammer en onnodig, want een belangrijke constatering tijdens de verkenning was dat medewerkers bij alle partijen een enorme intrinsieke motivatie voelen om het beste te doen voor de inwoners van onze regio. Het is dus belangrijk de medewerkers goed te faciliteren in hun gemeenschappelijke doel.

De verkenning start op een moment dat binnen elke gemeente én tussen gemeenten en IJmond Werkt hard wordt gewerkt aan verbetering van de re-integratiedienstverlening. Met onder andere de opgaven uit de Uitgangspuntennotitie 2022-2025 als handvat. Op uitvoerend niveau wordt ruimte gegeven om te 'experimenteren' en hierdoor is de uitvoering behoorlijk in beweging. De relatie tussen gemeenten en IJmond Werkt in de uitvoering verbetert hierdoor, en ook de dienstverlening voor de inwoner.

Hoewel het proces van herontwerp zich nog in de verkenningsfase bevindt, is in maart 2024 gestart met een lichte projectstructuur. De leidinggevenden van de uitvoerende teams van de vier organisaties worden hierdoor nauw betrokken bij de verdere verkenning. En in overleg met hen zullen ook medewerkers worden betrokken in de volgende fase: het uitwerken van realistische scenario's.

Met de IJmondiale Participatieraad is afgesproken dat wordt nagedacht over een passende vorm om (het perspectief van) de inwoner te betrekken. Ook dit zal vorm krijgen in de uitwerking van de scenario's.

4.3 De opmaat naar scenario's

Dit document is de basis voor de volgende stap: het formuleren van verschillende oplossingsrichtingen en een keuze welke hiervan worden uitgewerkt in scenario's. De analyse is in december 2023 en januari 2024 besproken met sleutelfiguren vanuit de vier betrokken organisaties (drie gemeenten en IJmond Werkt) en met de drie wethouders met de portefeuille Participatiewet.

En in drie gemengde bijeenkomsten zijn de uitkomsten breed gedeeld met de uitvoerende medewerkers van de drie gemeenten en IJmond Werkt. In al deze stappen werd het beeld uit deze analyse herkend en bevestigd.

Vervolgstappen in het voorjaar van 2024 zijn:

- Presenteren en bespreken van de uitkomsten met de drie gemeenteraden in de IJmond
- Het opstellen van een longlist met oplossingsrichtingen en het selecteren van een aantal hiervan voor uitwerking in scenario's
- Uitwerking van een aantal scenario in het tweede en derde kwartaal van 2024

Op 7 februari 2024 is het geschetste beeld ook gedeeld met de wethouders met portefeuille wmo. Naar aanleiding hiervan worden momenteel gesprekken gevoerd met het bredere sociale domein om te onderzoeken op welke manier de verbinding hiermee kan worden meegenomen in de uit te werken scenario's.

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Fri, 16 Feb 2024 10:14:55 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>
Subject: voorstel voor stuurgroep 20 februari
Attachments: Voorstel planning en projectstructuur stuurgroep 20 februari.pptx

Dag 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand een PP (in plaats van een Word-Document) met een voorstel voor de projectstructuur rondom het herontwerp, en een planning voor de komende maanden ten behoeve van de stuurgroep.
Er zit op beide onderwerpen een aantal afwegingen en bespreekpunten die ik graag met de stuurgroep/beleid doorspreek.
Zojuist besproken met 5.1.2.e (5.1.2.e), 5.1.2.e en 5.1.2.e dus hun input is hierin meegenomen.

Ik hoor graag of deze versie door kan naar de stuurgroep wat jullie betreft.
@5.1.2.e dat doe jij toch?

Als het nodig is kan ik maandagmiddag aansluiten bij het beleidsoverleg, maar anders ga ik ervan uit dat ik jullie input krijg tijdens de stuurgroep.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
LinkedIn: 5.1.2.e
info@5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

5.1.2.e

VOORSTEL PROJECTSTRUCTUUR EN PLANNING

Stuurgroep 20 februari 2024

VOORSTEL PROJECTSTRUCTUUR

Huidige overlegstructuur ontstaan vanuit Actieplan samenwerking van Radar en heeft focus op huidige afsprakenkader

Samenwerkingsafspraken

- Voor elke opdracht formuleren we op elk niveau een intergemeentelijk trekker en aanspreekpunt

We benoemen op elk niveau een intergemeentelijk trekker en aanspreekpunt voor IJW! zodat er meer structuur & eenduidigheid komt wie de primaire aanspreekpunten voor IJW! zijn voor processen die de vier gemeenten gezamenlijk met IJW! doorlopen.

- De stuurgroep zorgt voor een kernteam voor de doorvertaling van het afsprakenkader

Het team bestaat uit een 1) coördinator die het proces aanjaagt om tot invulling van de 4 opgaven te komen, 2) een inhoudelijke trekker van de doorvertaling vanuit beleid en 3) een aanspreekpunt voor de uitvoering voor het betrekken van consulenten en inwoners bij de doorvertaling van het afsprakenkader.

- We herstarten een structureel overleg met de teamleiders uitvoering

Er komt weer een overleg tussen de teamleiders uitvoering. Hier stellen we gezamenlijk een basisagenda voor op waarin alle teamleiders zich herkennen. We stellen aan de kaak zodra we merken dat het overleg niet bijdraagt aan de maatschappelijke opgave en/of voldoet aan de verwachtingen Zo dragen we gezamenlijk het eigenaarschap over het slagen van het overleg.

- Het stuurgroepoverleg wordt in het kader van de samenwerking en doorvertaling afsprakenkader doorgezet

De stuurgroep is een jaar geleden geformeerd rond het samenwerkingstraject en de opdracht aan Radar. De stuurgroep wordt in de context van het samenwerkingstraject, het afsprakenkader en de vertaalslag hiervan naar de praktijk, voorlopig voortgezet. De stuurgroep zorgt voor 'smeerolie' in besluitvormingsprocessen maar speelt in de doorvertaling van het afsprakenkaderook een beslissende rol (stukken naar de bestuurders lopen via de stuurgroep).

- De directeuren sociaal domein gaan elkaar op reguliere basis ontmoeten in een inspiratie- en strategisch afstemmingsoverleg.

Dit overleg is niet ter besluitvorming, maar verkenning en inspiratie en strategische afstemming, met als doel smeerolie in besluitvormingsprocessen te brengen. Het betreft de volle breedte van het brede sociale domein. Een aandachtspunt hierbij is dat de directeur van IJW! een andere positie heeft als directeur dan de directeuren van gemeenten, daarom zal hij voor dit overleg uitgenodigd worden wanneer de agenda aan werk raakt.

ANALYSE

- Gaandeweg wordt de overlegstructuur steeds meer benut voor de opdracht tot Herontwerp re-ïntegratiedienstverlening
- Stuurgroep is stilzwijgend uitgebreid met beleid
- Pas recent afgesproken aan te sluiten bij teamleidersoverleg nieuwe stijl, maar is informerend

Wat speelt er:

- de uitvoering is in beweging en ontwikkelt zich snel, maar vooralsnog gelden de huidige afsprakenkaders
- De verkenning naar herontwerp levert tussentijds waardevolle inzichten en kansen. Maar het is onduidelijk hoe actuele uitvoering zich hiertoe kan/moet verhouden
- Sinds kort: hoe en wanneer wmo, jeugd, schulden en minima

WAT IS NODIG?

Tijd voor een (lichte) projectstructuur rond de opdracht Herontwerp.

Uitgangspunten:

- onderscheid sturing op huidige afsprakenkader en sturing op het project herontwerp
- leidinggevenden betrokken bij het proces van herontwerp zodat zij relevante aspecten van herontwerp kunnen meenemen in hun afwegingen en keuzes
- Duidelijkheid over besluitvorming bij knelpunten tussen het proces van herontwerp en de actuele uitvoering (doen zich nog niet voor, maar kan in de toekomst wel nodig zijn)
- Minder maar gerichter overleggen/afstemmen

BESTUURLIJK (NU)

Deelnemers

Bestuurlijk: Jeroen Verwoort, Brigitte van den Berg, Ron Suanet

Ambtelijk: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

IJmond Werkt: -

Frequentie

- Al naar gelang voortgang +/- elke 2,5 maand

Doel

STUURGROEP (NU)

Deelnemers

Ambtelijk: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

IJmond Werkt: Erwin van Hardeveld, 5.1.2.e

Frequentie

- Maandelijks

Doel

- Voorbereiding inhoud bestuurlijke sessies

BELEID (NU)

Deelnemers

Gemeenten: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

IJmond Werkt: 5.1.2.e

Frequentie

- Zo vaak als nodig, maar wekelijks is mogelijk
- Meestal alleen beleid gemeenten

Doel

- Voorbereiding bestuurlijke stappen

LEIDINGGEVENDEN (NU)

Deelnemers

Gemeenten: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

IJmond Werkt: 5.1.2.e

Frequentie

- Zo vaak als nodig, maar elke drie weken op vrijdag is mogelijk
- Afspraak om aan te sluiten recent gemaakt

Doel

VOORSTEL (1/2)

Bestuurlijk (al naar gelang voortgang)

- Behouden huidige vorm

Stuurgroep (maandelijks)

- Deelnemers: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e Erwin
- Focus weer terug naar huidige afsprakenkader
- Herontwerp alleen agenderen voor:
  - laatste check voorafgaand aan bestuurlijke werksessie of bijeenkomst gemeenteraden
  - bij knelpunten tussen het proces van herontwerp en de actuele uitvoering
  - op verzoek van stuurgroep zelf

VOORSTEL (2/2)

NIEUW: Projectgroep Herontwerp

- Deelnemers: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

- Focus op herontwerp:
  - Toetsing tussentijdse uitkomsten herontwerp
  - klankbord en richting voor verdere uitwerking
  - elkaar informeren over actuele ontwikkelingen en keuzes in de uitvoering
  - bespreken relatie actuele keuzes en herontwerp
  - Voorbereiding bestuurlijke en andere sessies

- Frequentie en duur: elke 6 -8 weken 1,5 uur

VERVOLGSTAPPEN

- Voorstel: De projectgroep nu nog alleen inrichten vanuit P-wet, dus nog niet bredere sociale domein
- Aanname: stuurgroepleden hebben blik op brede sociale domein
- Voorstel: projectstructuur moet ook rol bevatten voor de uitvoering ten behoeve van invulling scenario's.
  De opzet en invulling hiervan agenderen in de eerste bijeenkomst van de Projectgroep Nieuwe Stijl
- Voorstel: in eerst projectgroep ook betrokkenheid wmo en brede sociale domein op beleids- en uitvoerend bespreken

BESPREEKPUNTEN

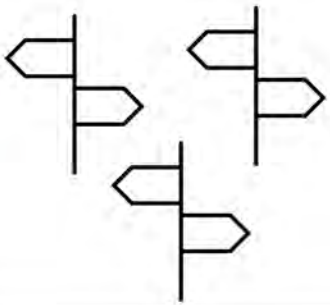
- In welke mate voorziet de voorgestelde structuur aan ieders behoeften in het proces?
- Past de voorgestelde rol van de stuurgroep voor de deelnemers ook binnen de rollen en mandaten in hun eigen organisatiestructuur?
- Op welke momenten vinden jullie het belangrijk samen te komen als stuurgroep + projectgroep? Bv als kick-off van deze structuur in maart of bij delen concept-scenario's, of beide?

VOORSTEL PLANNING

OORSPRONKELIJKE PLANNING HERONTWERP









maart –november 2023

DRAAGVLAK EN VERKENNING

december-maart 2024

VASTSTELLEN EN DELEN PROBLEEMANALYSE

januari: bestuurlijk
januari: medewerkers
april/mei: raadsleden

maart- najaar 2024

SCENARIO'S

maart/april: longlist
april: bestuurlijke keuzes voor scenario's
mei-september: uitwerken scenario's

Q4 2024

DELEN UITKOMST SCENARIO'S EN KEUZES

VOORSTEL PLANNING PROBLEEMANALYSE 2024

- 1e week maart: definitieve rapport in opmaak naar bestuurders voor akkoord (schriftelijk)
- derde week maart: definitieve rapport naar griffie IJmondiale raad en individuele commissies
- 1e week april: PP IJmondiale raad gereed
- 17 april: IJmondiale raad
- 8, 15, 16 mei: raden Heemskerk, Beverwijk, Velsen

KEUZE'S PLANNING SCENARIO'S

- 3e week maart: longlist met scenario's gereed
- 1e week april: bestuurlijk overleg en keuzes naar scenario's (voorafgaand aan gesprek met raden)

OF

- maart en april: aanvullende gesprekken brede sociaal domein (8-10 interviews)
- 1e week mei: longlist met scenario's gereed
- 3e of 4e week mei: bestuurlijk overleg en keuzes naar scenario's (na gesprek met raden)

We zijn allemaal mensen

Kort over het project

In het project *We zijn allemaal mensen* onderzoeken we aan de hand van het **integratief gedragsmodel** (IGM) wat er nodig is om professionals te ondersteunen in de begeleiding van cliënten én hun eigen vakmanschap. Steeds meer organisaties werken met dit model, omdat het bewezen inzicht geeft in wat iemand wil en kan. En hoe je dat willen en kunnen kan versterken. Of je nou cliënt, professional of manager bent.

Want we zijn allemaal mensen, toch?

Met deze inzichten ontwikkelen we een integrale methode die:

- **Professionals** handvatten biedt om gericht het willen en kunnen van cliënten te versterken om optimale participatie te realiseren
- **Managers** handvatten biedt om op basis van dezelfde uitgangspunten professionals te ondersteunen in het uitvoeren van hun vak en hun vakmanschap te ontwikkelen.

Onderdeel van groter programma

Dit project wordt uitgevoerd door de gemeente Amsterdam, IJmond Werkt!, Bureau Meetellen, Tilburg University en ZINZIZ. Maar we werken ook samen met een aantal andere projecten. Dit project maakt namelijk onderdeel uit van een groter programma van het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid gefinancierd wordt: **Vakkundig aan het Werk**.

ZonMw coördineert dit programma en borgt kennisdeling tussen projecten. zo houden we contact met de Community of Practice die ook een project doen gebaseerd op het IGM en met een onderzoek van de VU naar de rol van managers bij sociale diensten.

Evidence based practice

Het uitgangspunt van het programma (en dus ook ons project) is **evidence based practice**. Dat houdt in dat we bij het ontwikkelen en het evalueren van de methode 3 bronnen van kennis en expertise met evenveel gewicht meenemen:

- Onderzoek & theorie (zoals het IGM)
- Professionals & managers
- Cliënten.

We zijn allemaal mensen

Kort over het IGM

Het **integratief gedragsmodel** (IGM) is de theoretische kapstok voor dit project. Niet voor niets, want dit model wordt binnen het sociaal domein steeds meer als hèt model gezien om motivatie en gedrag van mensen te kunnen:

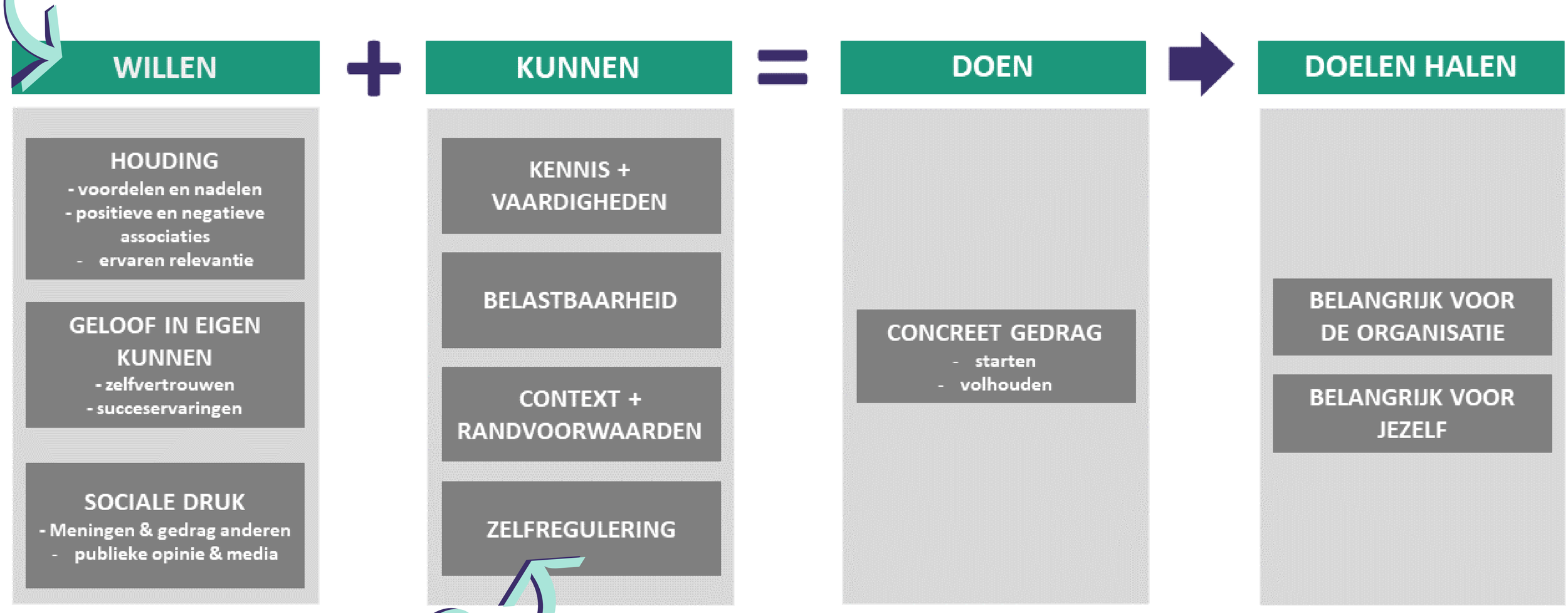
- Duiden en begrijpen ⇢ handig bij een intake
- Beïnvloeden ⇢ handig bij het motiveren & activeren.

In de kern stelt het IGM dat gedrag (zoals stoppen met roken, werken aan optimale participatie, investeren in vakmanschap) begint met van plan zijn om dat gedrag te vertonen. En dat wordt weer bepaald door 2 factoren: **willen** en **kunnen**.

Dat klinkt overzichtelijk, toch?

Daar zit wel een verhaal achter: **willen** is meer dan simpelweg wel of niet gemotiveerd zijn, dat wordt beïnvloed door:

- Houding: zie je veel voordelen, lijkt het je leuk & helpt het je doelen te bereiken?
- Geloof in eigen kunnen: heb je veel zelfvertrouwen & succeservaringen?
- Sociale druk & norm: voel je van belangrijke anderen & de media druk?



En ook het **kunnen** is meer dan je denkt:

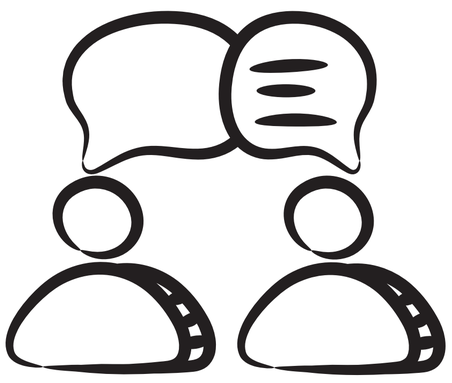
- Kennis & vaardigheden: weet en kan je datgene dat nodig is voor het gedrag?
- Belastbaarheid: heb je de fysieke en mentale mogelijkheden voor het gedrag?
- Context: zijn de randvoorwaarden helpend of hinderend?
- Zelfregulering: heb je een doel en plan? Hoe ga je om met niet ideale omstandigheden en tegenvallers?

Meer weten over het IGM?

- Lees dan de **oratie** van prof. dr. Roland Blonk
- Kijk dan dit **filmpje**

Gemeente Amsterdam · Divosa · UMONDWERKT · meetellen AMSTERDAM · sam, · TILBURG UNIVERSITY · ZINZIZ ONDERZOEK • INNOVATIE • ONTWIKKELING

Het project in 4 stappen



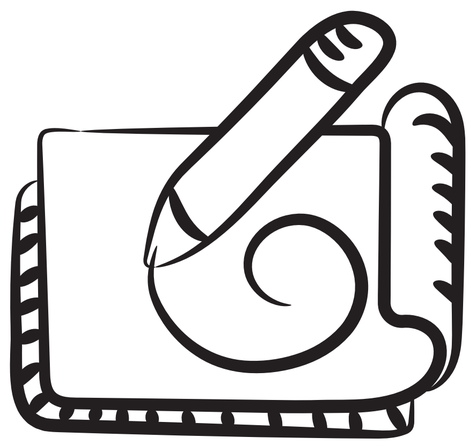
1 Lezen & luisteren

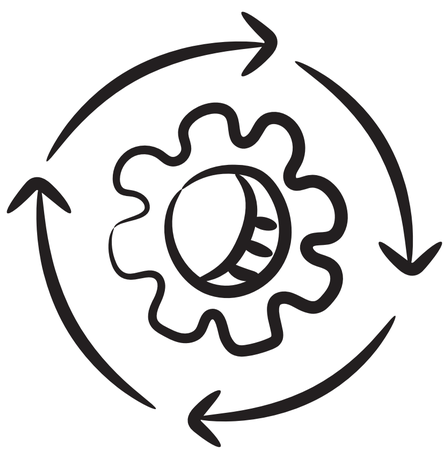
We halen informatie uit vele verschillende hoeken, zoals denktanks met professionals, managers, cliënten en werkgevers, enquêtes en interviews. We spreken met iedereen die kan helpen of die iets kwijt wil! Ook verdiepen we ons in literatuur en beschrijvingen van methoden en instrumenten die nu al gebruikt worden.

2 Methode ontwikkelen

We ontwikkelen een integrale methode op basis van de informatie die we hebben opgehaald. We gebruiken het IGM als kapstok.

Zoals het er nu naar uitziet, bestaat deze methode in ieder geval uit trainingen, casuïstiekbespreking en handige hulpmiddelen voor professionals en managers.





3 Testen & aanpassen

Elke keer als we iets ontwikkeld hebben, leggen we dit voor aan professionals, managers, cliënten en werkgevers.

Deze feedback nemen we weer mee om veranderingen door te voeren. Zodat we iets ontwikkelen dat echt aansluit bij hun wensen en behoeften.

4 Uitvoeren & evalueren

We implementeren de methode bij het Jongerenpunt van de gemeente Amsterdam en bij IJmond Werkt! En we gaan alle betrokkenen vragen hoe de methode bevalt en welke impact ze merken.

Met deze inzichten ontwikkelen we de methode door, zodat die ook bij andere gemeenten ingezet kan worden.



---------- Forwarded message ---------
Van: 5.1.2.e **| ZINZIZ**
Date: wo 28 feb 2024 om 17:26
Subject: Klankbordgroep overleg project 'We zijn allemaal mensen'

Beste klankbordgroep leden,

Het is alweer een hele tijd geleden dat we met elkaar hebben afgestemd over het project 'We zijn allemaal mensen' dat we aan het uitvoeren zijn in het kader van het programma Vakkundig aan het Werk 2, gecoördineerd door ZonMw. We zijn inmiddels een jaar verder en hebben ene heleboel gedaan en meegemaakt. We zijn op dit moment ook bezig met een tussenrapportage van de proces- en effectevaluatie.

Hoog tijd dus om weer eens met jullie te klankborden! We willen jullie dan ook graag uitnodigen voor een (online) overleg, waarbij we:

- Jullie bijpraten over de stand van zaken en een impressie geven van het project
- Jullie feedback vragen op de tussenrapportage van de proces- en effectevaluatie
- Jullie advies vragen voor het vervolg van het project en de evaluatie.

Zou je deze datumprikker kunnen invullen?

Met vriendelijke groet & alvast bedankt!

5.1.2.e

ZINZIZ
ONDERZOEK • INNOVATIE • ONTWIKKELING

www.zinziz.nl | www.integratiefgedragsmodel.nl

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e >
Verzonden: maandag 18 maart 2024 15:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; Erwin Hardeveld van <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Onderwerp: Plannen bijeenkomst met OR-en

Dag 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en Erwin,
@5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e ter info,

Ik sprak Ron anderhalve week terug en hij is er groot voorstander van om ook voor de OR-en van de drie gemeenten en IJmond Werkt een moment te prikken om ze mee te nemen in de uitkomsten van de probleemanalyse.
Zelf had ik nog een tweede rondje langs de afzonderlijke OR-en in gedachten nu de tweede fase start, maar hij hecht aan een gezamenlijke bijeenkomst, waarbij ik het met hem eens ben dat dit bijdraagt aan de verbinding tussen de organisaties in dit proces.

Dus ik wil dit graag gaan organiseren, liefst voor de zomer. 😊

Ik stel voor dat ik zelf de OR-voorzitters benader met dit voorstel en met hen verder regel hoe we dit organiseren (met voltallige OR-en of alleen de voorzitters en extra leden die willen aansluiten).
Maar ik stem eerst met jullie af.

Zijn jullie akkoord dat ik de voorzitters zelf benader om te gaan plannen? Uiteraard vind ik het belangrijk dat bij de bijeenkomst minimaal een beleidsadviseur of teamleider van elke partij aanwezig is.

@Erwin: jouw OR is de enige met wie ik nog niet rechtstreeks heb gehad. Dus als je akkoord bent, kun je me dan voorzien van naam en contactgegevens?

Ik hoor het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e .nl
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Mon, 18 Mar 2024 14:58:05 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>; "Secretariaat Domein Samenleving" <5.1.2.i@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>; "Erwin van Hardeveld" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
Subject: Afstemming IJmond Werkt! stuurgroep 19 maart 2024 AANVULLING 3 april
Attachments: Bestuurlijke bijeenkomst 3 april 2024_NR.pptx
Importance: High

Beste allen,

We zien elkaar morgen. De CONCEPT PP tbv 17 april hebben jullie al ontvangen bij de agenda. Daar kan ik morgen kort op toelichten en kan ik jullie input hierop meenemen.

Het zou fijn zijn als we daar max een kwartier voor nemen, want graag leg ik jullie ook de opzet voor van de bestuurlijke werksessie van 3 april. In de bijlage bij deze mail vinden jullie een opzet hiervoor.
5.1.2.e voegt deze toe aan Trelllo.
Een korte toelichting alvast:

- Mijn doel: ik wil tot een duidelijke opdracht komen voor de volgende fase. Ik vermoed namelijk dat de drie opdrachtgevers daarbij nog niet hetzelfde voor ogen hebben. De een spreekt van scenario's, de ander verwijst naar concrete organisatiemodellen terwijl we ook spreken van een blanco canvas. En wat verstaan ze ieder onder toekomstbestendig?
- De werksessie moet bij de drie wethouders standpunten en uitspraken ontlokken, die (1) aan elkaar duidelijk maken of ze hetzelfde verwachten en (2) mij richting en houvast geven voor het vervolg
- **Belangrijk**! De gebruikte voorbeelden en aanvliegroutes zijn niet bedoeld als de gedoodverfde uitkomsten. Ze dienen als gespreksstarter. Uit de discussie mogen ook andere keuzes of combinaties daarvan voortkomen.

Morgen bespreek ik graag of jullie je kunnen vinden in deze insteek voor de bestuurlijke werksessie en welke aanvullingen jullie nog hebben.
Dan schaaf ik m bij en kan het tijdig naar de bestuurders ter voorbereiding.

Voor nu tot morgen!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

Van: 5.1.2.e
Datum: maandag 18 maart 2024 om 09:55
Aan: Secretariaat Domein Samenleving , "5.1.2.e" , Erwin Hardeveld van , 5.1.2.e , '5.1.2.e 5.1.2.e' , 5.1.2.e
CC: "5.1.2.e" , 5.1.2.e ,5.1.2.e
Onderwerp: RE: Afstemming IJmond Werkt! stuurgroep 19 maart 2024 / Digitaal?

Goedemorgen allen,

In verband met voorafgaande en opvolgende overleggen stel ik voor om de stuurgroep van morgen geheel digitaal te doen. Hoor graag of dat voor iedereen akkoord is. Een teamslink staat al in het vergaderverzoek. @5.1.2.e ruimte B1.24 Waterland is gereserveerd, mocht je aanwezig zijn en een plekje zoeken 😉.

We hebben voor morgen 1 agendapunt, dit betreft de presentatie van 5.1.2.e voor de regionale radenbijeenkomst van 17 april a.s. Deze treffen jullie in de bijlage aan, 5.1.2.e is aanwezig om een toelichting te geven. Ik stel voor hier maximaal een half uur voor in te ruimen.
Verder is er wellicht behoefte om even terug te blikken op de DB-vergadering van 28 februari en vooruit te blikken naar de agenda van de DB-vergadering van 28 maart?

Ik zal de punten in Trello zetten. Tot morgen!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e
Aanwezig 5.1.2.e

Gemeente Velsen
Dudokplein 1, 1971 EN IJmuiden
Postbus 465, 1970 AL IJmuiden

5.1.2.e @velsen.nl
5.1.2.e

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: Secretariaat Domein Samenleving
Verzonden: donderdag 14 december 2023 18:24
Aan: Secretariaat Domein Samenleving;5.1.2.e ; Erwin van Hardeveld;5.1.2.e ; '5.1.2.e'
CC: 5.1.2.e ; '5.1.2.e @heemskerk.nl';5.1.2.e ;5.1.2.e ;5.1.2.e

Onderwerp: Afstemming IJmond Werkt! stuurgroep
Tijd: dinsdag 19 maart 2024 10:30-11:30 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: B1.24 Waterlandzaal / Microsoft teams

14/2/24 MG Excuses, deze vergadering is wel fysiek, 20 februari is digitaal
14/12/23 MG

Microsoft Teams-vergadering

Neem deel vanaf uw computer, mobiele app of apparaat voor vergaderruimte
Klik hier om deel te nemen aan de vergadering

Vergadering-id: 332 457 341 510
Wachtwoordcode: 5.1.2.i
Teams downloaden | Deelnemen op het web

Meer informatie | Opties voor vergadering

Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------

5.1.2.e

Herontwerpdienstverlening Participatiewet
Bijeenkomst 3 april 2024

AGENDA

1. Discussie: wat verstaat eenieder onder toekomstbestendig?
2. Opstellen van de longlist: scenario-discussie benutten om te komen tot uitgangspunt voor eerste servetschetsen
3. Formuleren/aanscherpen vervolgstap door keuze voor schortlist: twee of drie prototypes uitwerken tot business cases met organisatiemodellen

DOEL VAN VANDAAG

TOETSING BEELDEN EN DEFINITIES

- Definities: scenario's, prototypes en business

Definities en begrippen

Scenario's

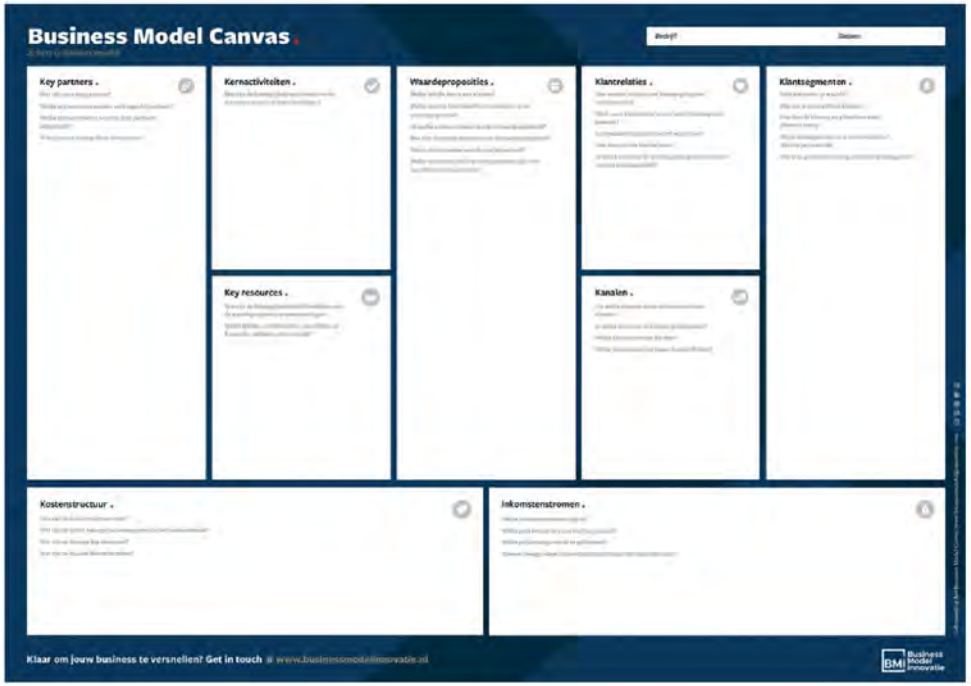
- gaan over toekomstige ontwikkelingen buiten de eigen invloedssfeer

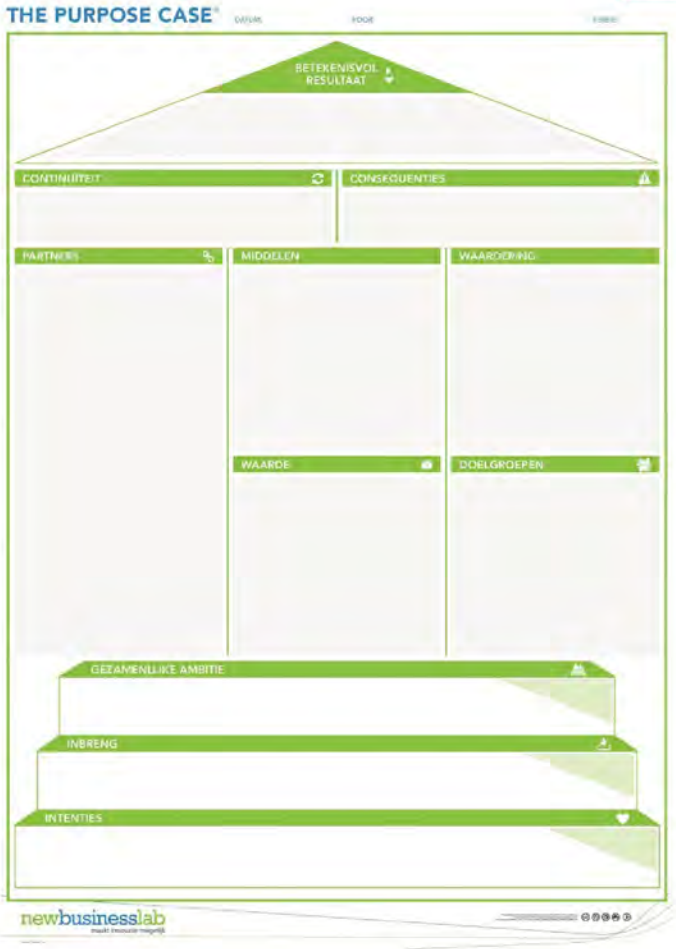
Business model/business case/purpose case

- Business model gaat over waarde creëren en behouden
- Business case gaat over levensvatbaarheid van het model
- Purpose case voegt maatschappelijke waarde toe
- Business case basis voor organisatiemodel

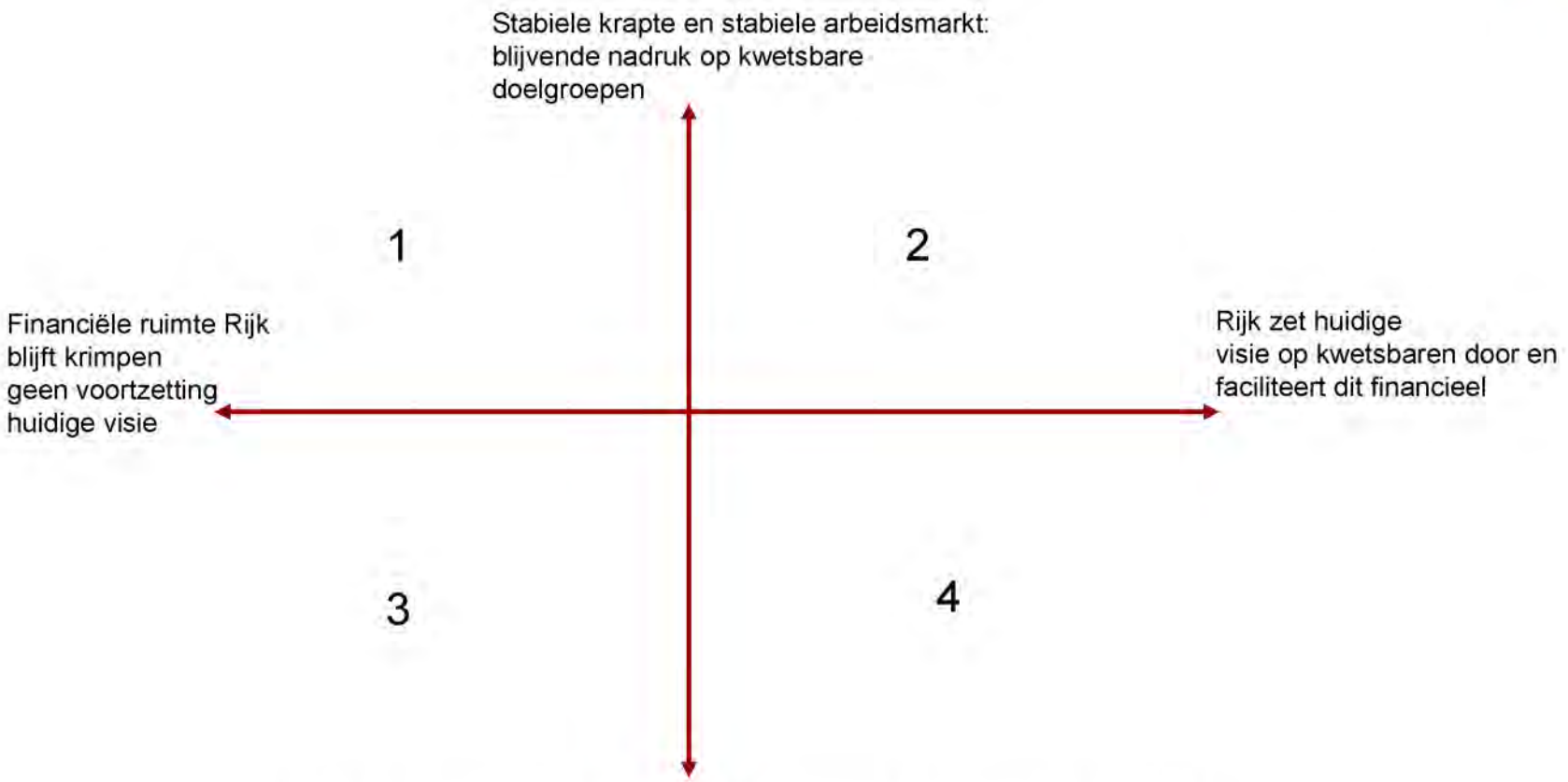
Van prototype naar organisatie

NUTTIGE HANDVATTEN





STAP 1 KIJK OP DE TOEKOMST



Discussie n.a.v. voorbeelden

- Scenario 1: blijvend zwaardere doelgroepen, maar krimpende middelen
  Servetschets: beperken doelgroepen of dienstverlening binnen P-wet, rol RWC is onzeker
- Scenario 2: blijvend zwaardere doelgroepen en stabiele financiële ruimte
  Servetschets: dienstverlening rond inwoner opbouwen en RWC benutten voor minder kwetsbare groepen
- Scenario 3: mix werk-fit/kwetsbaar verandert, geen steun van het Rijk
  Servetschets: kunnen schakelen tussen doelgroepen of in dienstverlening, rol RWC is onzeker
- Scenario 4: mix werk-fit/kwetsbaar verandert, huidige visie Rijk zet zich voort
  Servetschets: dienstverlening kwetsbare inwoner opbouwen vanuit P-wet en dienstverlening sterk relateren aan RWC voor werkfittere doelgroepen

Vragen

- Zijn er andere scenario's die hier niet in passen?
- Wat is toekomstbestendig: kunnen schakelen tussen elk van de scenario's of kiezen tussen best case en worst case?

STAP 2 KEUZE VERTREKPUNT

Inhoud longlist hangt af van het gekozen vertrekpunt:

- rondom bestaande organisatiemodellen (bijv. o.b.v. Berenschot)
- rondom dienstverleningsconcepten (vanuit aanbod)
- rondom behoefte van de inwoner (vanuit klant)
- rondom essentiële vraagstukken uit de regionale probleemanalyse (oplossingsgericht en maatwerk)

ONDERDEEL OPDRACHT ONGEACHT AANVLIEGROUTE

- Instroom financiële middelen en vertaling naar gemeentelijke begroting per gemeente en relatie met dienstverlening gemeenten zelf en IJmond Werkt!
- Personele samenstelling op vergelijkbare wijze in kaart met financiële vertaling (3 gemeenten en IJmond Werkt)
- Inkoop bij/overeenkomsten met derden ten behoeve van dienstverlening
- Lopende projecten P-wet, wmo, Jeugd etc in kaart

1. VANUIT ORGANISATIEMODELLEN

Redeneren vanuit bestaande organisatiemodellen, bijv. Berenschot als handvat:

- Gecombineerd bedrijf= hele P-wet en Wsw, incl. inkomensdeel
- Integraal sociaal ontwikkelbedrijf = alle dienstverlening P-wet en Wsw, inkomensdeel apart
- Partieel ontwikkelbedrijf: Wsw + aantal re-integratietaken
- Bedrijf voor beschut werk = traditionele werkplaats voor Wsw en beschut
- Klassiek sociaal ontwikkelbedrijf = alleen Wsw

<u>Aanpak</u>

- Uitwerken dienstverlening in de IJmond in (een aantal van) deze concepten en keuzes koppelen aan ervaringen van vergelijkbare organisaties in het land
- Meenemen: mate van autonomie per gemeente en consequenties

2. VANUIT DIENSTVERLENING

Redeneren vanuit dienstverlening, bijvoorbeeld:

- snelle match naar werk
- opmaat naar werk d.m.v. training en ontwikkeling
- naar werk via activering en integrale levensbrede aanpak
- van school naar werk
- werken in een beschutte context
  etc.

Aanpak

- Vaststellen uit te werken dienstverleningsconcepten
- Brede sociale domein in beeld waar relevant
- Business model canvas per dienstverleningsconcept
- Uitwerken business cases

3. VANUIT KLANT/BEHOEFTE

Redeneren vanuit klant/ondersteuningsbehoefte, bijvoorbeeld:

- Work-first
- Skills-first
- Life-first
- Beschut werk

Aanpak

4. VANUIT KNELPUNTEN

Redeneren vanuit knelpunten probleemanalyse, bijvoorbeeld:

- Maatwerk: schotten dienstverlening binnen P-wet en brede sociale domein
- Passende leerwerkplekken in de regio en toegang hiertoe
- Ontwikkeling en facilitering van medewerkers
- Toekomst beschut werk

Aanpak

- Opstellen en vaststellen uit te werken knelpunten
- Business model canvas per knelpunt

VRAGEN DEEL 2

- Welke aanvliegroute spreekt het meest aan?
- Welk beeld hebben we dan bij het eindproduct?
- Wat is nodig in detail en wat is nog schets?
- Hebben we een tussenstap nodig, bijv. 3 concept business modellen waarvan 1 of 2 uitwerken in business case?

Bestuurlijke werksessie Herontwerp Dienstverlening Participatiewet 3 april 2024

Inleiding: volgende stap in Fase 1
Het proces van herontwerp van de dienstverlening Participatiewet op het gebied van re-integratiedienstverlening en voormalig SW verloopt ruwweg in drie fasen:

- Fase 1: probleemanalyse en scenario's;
- Fase 2: keuzes en besluitvorming;
- Fase 3: operationalisering.

Nu de probleemanalyse is afgerond en gedeeld, is het tijd voor de vervolgstap naar wat we tot op heden 'scenario's' hebben genoemd. Dit is een van meest cruciale stappen in het proces, want de uitkomsten zijn de basis voor Fase 2: keuzes en besluitvorming.

Doel werksessie: eenduidige verwachtingen en opdracht
De werksessie op 3 april heeft tot doel:

- komen tot een eenduidig beeld van wat het resultaat moet zijn van deze volgende fase
- komen tot overeenstemming over de uitgangspunten bij uitwerking van oplossingsrichtingen (longlist)
- voldoende input om uiterlijk in de volgende werksessie (mei/juni) de shortlist met uit te werken oplossingsrichtingen vast te stellen (mogelijk al haalbaar op 3 april)

Gekozen werkvorm: open discussie en dialoog
De gekozen opzet is bedoeld om standpunten en uitspraken te ontlokken, waarmee:

- de drie wethouders inzicht krijgen in elkaars verwachtingen en de mate waarin deze overeenkomen
- 5.1.2.e richting en houvast heeft voor nadere uitwerking

Belangrijk! De gebruikte voorbeelden en aanvliegroutes in de presentatie zijn niet bedoeld als de gedoodverfde uitkomsten. Ze dienen als gesprekstarter. Uit de discussie mogen ook andere keuzes of combinaties daarvan voortkomen.

Om misverstanden te voorkomen start de werksessie met een sheet waarin verschillende begrippen en definities naast elkaar worden gezet. Hiermee ontstaat zodat een gemeenschappelijke 'taal' en begrippenkader.

Voorbereiding werksessie 3 april
Bij deze agenda zijn drie bijlagen toegevoegd, zodat de deelnemers alvast kunnen reflecteren op de onderwerpen van de werksessie. Een onderbouwde keuze is nog niet nodig: het doel is dialoog en discussie.

Bijlage 1 PP Bestuurlijke bijeenkomst 3 april 2024 is bijgevoegd zodat alvast kan worden nagedacht over de scenario's en aanvliegroutes.

Een geschikt handvat om invulling te geven aan de prototypes is de Purpose Case. Dit is gebaseerd op het oudere Business Model Canvas, maar voegt daar als extra bouwstenen maatschappelijke impact aan toe. Ook bevat het bouwstenen gericht op samenwerking. Door de twee of drie prototypes samen met betrokken partijen op te bouwen rond deze bouwstenen ontstaat inzicht in consequenties van keuzes en daarmee vaak ook draagvlak in het proces. De modellen zijn vrij bekend, maar meegestuurd als bijlagen 2 en 3.

CONCEPT-AGENDA

Betreft: Themaoverleg kaders hetontwerp re-integratiedienstverlening
Datum: 3 april 2024
Tijd: 15.00-17.00 uur
Locatie: gemeente Heemskerk, Maerten van Heemskerkplein 1, Heemskerk, Collegezaal
Genodigden: Brigitte van den Berg, Ron Suanet, Jeroen Verwoort, 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

15.00-15.15 **Start en toelichting op werksessie**

- Welkom: Ron Suanet
- Toelichting: 5.1.2.e

15.15-16.30 **Dialoog en discussie (ruimte voor korte pauze)**

- Naar een gemeenschappelijk begrippenkader
- Toekomstscenario's en beeld bij toekomstbestendigheid
- Aanvliegroutes voor oplossingsrichtingen

16.30-16.45 **Vooruitblik bijeenkomsten gemeenteraden en commissies**

- In welke mate willen/kunnen we een aantal uitkomsten van vandaag meenemen in de IJmondiale raadssessie van 17 april?
- Praktisch: wie trapt af op 17 april en hoe is de rolverdeling tussen de driewethouders ter plekke?

16.45 -17.00 **Samenvatting en afronding**

Business Model Canvas.

Schets je businessmodel

Bedrijf: *Datum:*

Key partners.

Wat zijn onze key partners?

Welke key resources worden verkregen bij partners?

Welke kernactiviteiten worden door partners uitgevoerd?

Wie zijn onze belangrijkste leveranciers?

Kernactiviteiten.

Wat zijn de belangrijkste activiteiten om de waardepropositie te bewerkstelligen?

Key resources.

Wat zijn de belangrijkste bedrijfsmiddelen om de waardepropositie te bewerkstelligen?

Welke fysieke-, intellectuele-, menselijke- en financiële middelen zijn er nodig?

Waardeproposities.

Welke belofte doe je aan klanten?

Welke soorten klantwaarde zijn verweven in de waardepropositie?

Op welke productniveaus wordt er waarde gecreëerd?

Wat zijn de unieke elementen uit de waardepropositie?

Wat is de intrinsieke waarde van het aanbod?

Welke elementen uit de waardepropositie zijn voor specifieke klantsegmenten?

Klantrelaties.

Hoe worden relaties met klanten gelegd en onderhouden?

Welk soort klantrelatie is voor ieder klantsegment gewenst?

Is de relatie transsectioneel of relationeel?

Hoe duur zijn de klantrelaties?

In welke mate zijn de relaties geïntegreerd in de rest van ons businessmodel?

Kanalen.

Via welke kanalen staan we in contact met klanten?

In welke mate zijn de kanalen geïntegreerd?

Welke kanalen werken het best?

Welke kanalen zijn het meest kostenefficiënt?

Klantsegmenten.

Voor wie creëer je waarde?

Wie zijn je belangrijkste klanten?

Hoe zien de klanten en gebruikers eruit? (Persona/story)

Welke klanttypes zijn er te onderscheiden? (Klanttype piramide)

Wat is de geschatte omvang van ieder klantsegment?

Kostenstructuur.

Hoe ziet de kostenstructuur eruit?

Wat zijn de meest belangrijke kostenposten in het businessmodel?

Wat zijn de duurste key resources?

Wat zijn de duurste kernactiviteiten?

Inkomstenstromen.

Welke inkomstenstromen zijn er?

Welke prijs betaalt de klant voor het aanbod?

Welke prijsstrategie wordt er gehanteerd?

Hoeveel draagt iedere inkomstenstroom bij aan het totale inkomen?

Gebaseerd op het Business Model Canvas: www.businessmodelgeneration.com

Klaar om jouw business te versnellen? Get in touch @ www.businessmodelinnovatie.nl

BMI Business Model Innovatie

NIET VOOR VERDERE VERSPREIDING
SAMENVATTING BESTUURLIJKE WERKSESSIE 3 APRIL 2024
Versie 23 april 2024 (met akkoord wethouders)

INLEIDING
Op 3 april jl. vond een bestuurlijke werksessie plaats als aftrap van de fase van uitwerking van oplossingsrichtingen in business cases. Daarbij waren aanwezig: Jeroen Verwoort, Brigitte van den Berg, Ron Suanet, 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Dit document is geen verslag van de bijeenkomst, maar een samenvatting c.q. uitwerking van de belangrijkste uitkomsten. De inhoud is ter toetsing voorgelegd aan de drie wethouderes en aan 5.1.2.e en 5.1.2.e

PLANNING
Toenemende urgentie
Bij de start van het traject herontwerp dienstverlening Participatiewet op het gebied van re-integratie en beschut werk is afgesproken de tijd te nemen voor een gedragen proces met alle betrokken partijen. Dit uitgangspunt staat nog steeds, maar de urgentie om zicht te krijgen op de toekomstige (in)richting is de afgelopen maanden toegenomen. De oorzaken zijn zowel financieel als inhoudelijk.

Financieel: de begroting 2025 van IJmond Werkt! verwijst meermaals naar het traject tot herontwerp. Met name op het onderdeel beschut groeit de financiële druk. Met het ravijnjaar 2026 op komst moet eind 2024 zicht zijn op de toekomstige inrichting zodat de financiële consequenties hiervan in de begrotingen 2026 kunnen worden meegenomen.

Inhoudelijk: de uitvoering is sterk in beweging om de dienstverlening aan inwoners te verbeteren. Hoewel keuzes in lijn zijn met de filosofie achter het herontwerp, worden deze stappen gemaakt vanuit de autonomie van vier organisaties, waardoor wordt geïnvesteerd (in tijd en geld) in ontwikkeling van teams, medewerkers en werkprocessen. Deze fase mag niet te lang duren, om te voorkomen dat de nu nog parallelle sporen steeds meer uiteen gaan lopen. Ook leidt het tot dubbele investeringen in ongeveer dezelfde doelen, wat haaks staat op de bezuinigingsopgaven van de drie gemeenten en IJmond Werkt.

Hoe eerder richting kan worden gegeven, hoe beter.

<u>Oproep reserveren transitie-middelen mei-circulaire 2024</u>
In de septembercirculaire 2024 zijn voor de meicirculaire 2024 transitiemiddelen aangekondigd voor de doorontwikkeling van sociaal ontwikkelbedrijven. Het is belangrijk deze middelen dit voorjaar al te reserveren als frictiemiddelen voor operationalisering van de gekozen oplossingsrichting.

Planning 2024
Als planning wordt het volgende afgesproken:

3 april:	komen tot eenduidigheid van begrippen, handvatten en benoemen eerste servetschetsen
10 juni:	werksessie naar aanleiding van eerste ruwe business modellen en bijsturing waar wenselijk
Q4 2024:	2-3 uitgewerkte business cases met voldoende aanknopingspunten voor bestuurlijke keuzes

Informatiebijeenkomsten met de gemeenteraden
Op 17 april worden de uitkomsten van de probleemanalyse gedeeld met de raadsleden in een IJmondiale radenbijeenkomst. Deze gezamenlijke bijeenkomst is puur informerend en raadsleden kunnen alleen technische vragen stellen. Aansluitend staan op 8, 16 en 23 mei commissie-bijeenkomsten geagendeerd in respectievelijk Heemskerk, Velsen en Beverwijk.

Afgesproken wordt om in de vergadering 17 april een laatste sheet toe te voegen met de planning van de vervolgstappen. De commissievergaderingen in mei komen te vroeg om dieper in te gaan op de gekozen servetschetsen. Deze zijn nog te ruw en kunnen leiden tot speculatie. Verfijning vindt plaats op 10 juni.

Omdat ongetwijfeld wel vragen komen over de te onderzoeken richtingen, zorgt 5.1.2.e tegen die tijd voor een korte samenvatting van de vervolgrichting op papier zodat de drie wethouders dezelfde boodschap kunnen uitdragen (een Q&A).

Bij indiening van de agendaverzoeken voor april en mei is aan de griffies meegegeven dat eind Q4 2024 de uitkomsten van de business cases worden gedeeld met de raden. Hiermee start de fase waarin richting moet worden gekozen en waarin de gemeenteraden daadwerkelijk een rol hebben.

EENDUIDIG BEGRIPPENKADER
Handvatten
Als mogelijk handvat voor de uitwerking van de business cases is gesproken over het business model canvas en de purpose case. Beide zijn geschikt als kapstok, waarbij de purpose case (ambitie, betekenisvol resultaat en intentie) als valkuil heeft dat het bij 'hoog-over-intenties' blijft steken. De standpunten ten aanzien van ambitie en intentie komen voldoende vanuit de bestuurlijke werksessies en worden als kader en/of richting meegenomen.

Voorgesteld wordt om te werken met de Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA). Dit handvat is uitgewerkt door het Centraal Planbureau (CPB) en een gangbaar handvat voor onderbouwing van beleidsmatige keuzes binnen de overheid.

Op basis van het stroomschema in de door SEO ontwikkelde *Werkwijze Sociaal Domein* wordt onderzocht of dit traject een volledige MKBA legitimeert of dat een lichter alternatief passender is.

Bij uitwerking van de business cases moet ook aandacht zijn voor de keuze van de juiste 'verantwoordingsprikkels'. Deze bepalen in de praktijk vaak in hoge mate hoe de uitvoering invulling geeft aan ambities.

Wat verstaan we onder 'toekomstbestendig'?
Kijkend naar de gepresenteerde toekomstscenario's zijn de uitgangspunten:
- Uitgaan van minder visie en middelen vanuit het Rijk
- Uitgaan van perioden met economische verschuivingen met een tijdelijke druk op de inkomensverstrekking vanuit de Participatiewet tot gevolg
- De krapte op de arbeidsmarkt blijft, dus er blijven veel kansen om mensen weer snel naar werk te begeleiden, maar we moeten rekening houden met intersectorale verschuivingen en dus met scholing en omscholing en een tijdelijke druk op de BUIG voor inkomen
- Intersectorale mobiliteit is niet direct een verantwoordelijkheid vanuit de P-wet. Het betekent wel goed aansluiten op publiek-private initiatieven die op dit vlak worden ontwikkeld

Toekomstbestendig wordt gedefinieerd als: de flexibiliteit om sneller dan nu vanuit een financieel gezonde positie te kunnen reageren op conjuncturele ontwikkelingen.

DE EERSTE SERVETSCHETSEN

Welke aanvliegroute?

Als aanvliegroute is gekozen voor:

- dienstverleningsconcepten vanuit de Participatiewet, waarbinnen …
- … maatwerk voor de inwoner mogelijk is en die …
- … verbinding maken met aanpalende dienstverlening op andere leefgebieden

Dit betekent dat:

- dienstverlening vanuit de Participatiewet centraal staat bij het uitwerken van de business cases.
- waar mogelijk gebruik wordt gemaakt van bestaande en geschikte handvatten, waaronder het door VNG ontwikkelde werklandschap voor werkzoekenden
- andere gemeentelijke onderdelen binnen het sociaal domein en externe aanbieders/stakeholders op maat in het proces worden betrokken.
- waar dit relevant is meteen de relatie wordt gelegd met bestaande en op handen zijnde domein-overstijgende programma's en wet- en regelgeving (Simpel Switchen, VIM, GALA etc)

Legitimatie keuze voor dienstverleningsconcepten:

- De tegels van het werklandschap voor werkzoekenden bouwen de dienstverlening op rondom de klantreis van inwoners met een hulpvraag. Het is geen chronologisch pad: de tegels worden 'ingezet' al naar gelang de behoefte of fase waarin de hulpvrager zich bevindt. De tegels zijn het uitgangspunt voor nadere uitwerking: aan elke tegel worden instrumenten, netwerken en trajecten gehangen waaruit in de dienstverlening kan worden gekozen. Dit werklandschap biedt dus tevens maatwerk rondom de behoefte van de inwoner.
- Door te werken vanuit dienstverlening vanuit de Participatiewet blijft de focus van de opdracht tot herontwerp beheersbaar. De basis is de Participatiewet, en alleen waar relevant wordt bij de invulling van de tegels verbinding gemaakt met aanpalende dienstverlening vanuit andere domeinen.



Servetschetsen
Naar aanleiding van de discussie en de besproken voorbeelden uit het land, is gekozen voor onderstaande, verder uit te werken servetschetsen (schetsen 0, 1, 2, 3 en 4).

Deze schetsen zijn een eerste samenvatting van uitgangspunten en denkrichtingen. Ze mogen in deze fase nog niet worden beschouwd als eindpunt c.q. definitief organisatiemodel.

De verdere uitwerking tot ruwe business modellen legt naar alle waarschijnlijkheid secundaire keuzes bloot. Ook kan naar voren komen dat er overlap bestaat tussen schetsen of combinaties mogelijk zijn. De ruwe business modellen worden bestuurlijk besproken op 10 juni 2024. Waar nodig vindt verdere verfijning plaats om eind 2024 een weloverwogen keuze te kunnen maken uit 2-3 uitgewerkte business cases.

Schets 0
In de huidige situatie:

- Geven Beverwijk, Heemskerk en Velsen elk individueel invulling aan de taken van de Participatiewet. Onderlinge afstemming en harmonisatie is steeds gebruikelijker, maar vooralsnog hebben de gemeenten autonomie bij het vertalen van beleid naar uitvoering
- De re-integratiedienstverlening voor mensen met een overbrugbare afstand tot betaald werk hebben de drie gemeenten gezamenlijk georganiseerd binnen de GR IJmond Werkt (mandaat)
- Alle uit de Wsw voortvloeiende uitvoeringstaken zijn ondergebracht bij de GR IJmond Werkt (delegatie)
- Een deel van het Participatiebudget (10%) is bestemd voor inzet van activeringstrajecten. De drie gemeenten beheren ieder de inkoop vanuit dit budget
- IJmond Werkt is een zogeheten Partieel Ontwikkelbedrijf

Schets 1

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Gezamenlijk betekent niet per definitie één organisatie. Dit is ook haalbaar door het stroomlijnen van beleid en werkprocessen en het gezamenlijk scholen en ontwikkelen van medewerkers.
- De drie gemeenten in de IJmond investeren vanuit de Participatiewet nog steeds in een regionale infrastructuur voor trainen, leren en beschut werk, maar organiseren dit op grotere schaal dan de IJmond en in verbinding met andere ontwikkelbedrijven
- Deze schets kan leiden tot meerdere organisatorische opties: gemeenschappelijke vertaling van beleid naar werkprocessen binnen de sociale diensten van de drie gemeenten of een Intergemeentelijke Sociale Dienst en een *Leer en ontwikkel Academy* op niveau ZKIJ (?)

Schets 2

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Gezamenlijk betekent niet per definitie één organisatie. Dit is ook haalbaar door het stroomlijnen van beleid en werkprocessen, het gezamenlijk scholen en ontwikkelen van medewerkers en regionale inkoop

- De drie gemeenten kopen benodigde trajecten, expertise en dienstverlening op het vlak van re-integratie op maat in bij externe aanbieders in de regio op basis van de beste match met de behoefte van de klant
- De drie gemeenten in de IJmond investeren vanuit de Participatiewet in een bescheiden infrastructuur voor beschut werk in de IJmond, maar koppelen dit aan de opdracht om zich in samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijs te ontwikkelen tot een social enterprise
- Voorbeelden uit het land: RSD De Liemers, Scalabor, Dokwurk

Schets 3

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van alle taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen in één geïntegreerde organisatie
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Er is een vanuit de Participatiewet georganiseerde infrastructuur voor trainen, leren en beschut werk op het niveau van de IJmond
- Voorbeelden in het land: Werksaam, Avres, Zaffier

Schets 4

- In deze schets wordt gekozen voor een terugtrekkende beweging uit de regionale samenwerking in de uitvoering van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Hieruit voortvloeiende vraag is of en hoe taken op het gebied van Wsw/beschut in dat geval lokaal of regionaal moeten worden ingevuld

From: "5.1.2.e "
Sent: Tue, 2 Apr 2024 11:12:20 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @5.1.2.e >
Subject: RE: Clusteroverleg 8 april 13.30-14.30 u

Hoi 5.1.2.e

We hebben de raadzaal hiervoor gereserveerd.
De functies betreffen o.a. Beleidsadviseurs Wmo, jeugd, Participatiewet, armoede en bestaanszekerheid, schuldhulpverlening, beschermd wonen, ggz, onderwijs, sport en welzijn. Het is altijd even de vraag of ze allemaal komen en niet verhinderd zijn door een ander overleg.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.e @beverwijk.nl
5.1.2.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente beverwijk

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 2 april 2024 08:50
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Re: Clusteroverleg 8 april 13.30-14.30 u

Hoi!, nee niks specifieks. Is er een scherm dat ik kan presenteren of doe ik het mondeling?
En welke functies/werkgebieden zijn erbij?

Van: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Datum: maandag 1 april 2024 om 16:45
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e >
Onderwerp: Clusteroverleg 8 april 13.30-14.30 u

Hoi 5.1.2.e
Volgende week kom je bij ons in het clusteroverleg om het herontwerp re-integratiedienstverlening toe te lichten. Heb je nog iets nodig voorafgaand?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.e @beverwijk.nl
5.1.2.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk

Agenda Regionale Raadsleden Bijeenkomst IJmond
17 april 2024, locatie: Raadzaal gemeente Heemskerk

Geachte raads- en commissieleden,

Hierbij ontvangt u de agenda voor de regioavond IJmond op 17 april 2024. De inloop van deze avond is om 19.15 uur en om 19.30 uur starten wij met het programma. Bij het 2de onderwerp op de agenda, de presentatie van Omgevingsdienst IJmond is de gemeenteraad van Uitgeest ook uitgenodigd.

Het programma voor de avond ziet er als volgt uit:

1 **19.30 Opening**

2 **19.45 Presentatie uitkomst probleemanalyse verkenning herontwerp re-integratiedienstverlening IJmond**

- Introductie op de fasering van het herontwerp
- Presentatie van de inhoudelijke uitkomsten van de probleemanalyse

3 **Korte pauze**

4 

5 **21.45 Sluiting**

Na de sluiting is er in de hal van het gemeentehuis een afsluitende borrel.

Uitnodiging Regioverleg IJmond - Uitkomst probleemanalyse verkenning Herontwerp Re-integratiedienstverlening IJmond

Begin 2023 hebben de colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen de opdracht gegeven voor een verkenning met als doel te komen tot een toekomstbestendig herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond. De eerste stap was een regionale probleemanalyse. De uitkomsten hiervan willen wij op 17 april 2024 in een IJmondiale raadssessie aan u presenteren.
De probleemanalyse is een belangrijk ijkpunt want het is het vertrekpunt voor het definiëren van verschillende oplossingsrichtingen waarvan een aantal wordt uitgewerkt in scenario's. De gemeenteraden zijn in alle fasen van dit proces een belangrijke partij. Zij vertegenwoordigen immers het perspectief van de inwoners van de IJmond en hebben een toezichthoudende en kaderstellende rol ten aanzien van de GR IJmond Werkt!.

Tijdspad:

- Op 19 april 2023 bent u in een IJmondiaal-brede sessie meegenomen in de aanleiding en urgentie voor het onderzoek herontwerp re-integratiedienstverlening.
- Op 25 mei 2023 bent u in een sessie meegenomen in de aanpak.
- In juli 2023 startte de verkenning met als eerste stap een regionale probleemanalyse.
- In november 2023 bent u schriftelijk geïnformeerd over de voortgang en is toegezegd dat we de inhoudelijke uitkomsten met u delen in het eerste kwartaal van 2024.
- Op 17 april 2024 is de regionale radenbijeenkomst.

Doel van de bespreking: Informeren van de raden.

Korte toelichting en toelichting op proces: 5 minuten
Presentatie inhoudelijke uitkomsten: 20 minuten.
Vragenronde en vervolgfase: 35 minuten.
Beoogde tijdsduur: totaal 60 minuten.

5.1.2.e

PRESENTATIE REGIONALE PROBLEEMANALYSE

Herontwerp dienstverlening Participatie-wet voor re-integratie en voormalig SW-bedrijven

Inmondiale radenbijeenkomst 17 april 2024

DOEL VAN VANDAAG

- UITKOMSTEN REGIONALE PROBLEEMANALYSE OP HOOFDLIJNEN
- KORTE VOORUITBLIK
- RUIMTE VOOR VRAGEN EN TOELICHTING

gemeente beverwijk

gemeente Heemskerk

GEMEENTE VELSEN

WAAROM EEN PROBLEEM-ANALYSE?

- Bestuurlijk nog geen vastomlijnd beeld bij het beoogde eindresultaat. Open, onafhankelijke blik is onderdeel van de opdracht. Is ook de insteek van de probleemanalyse
- De probleemanalyse geeft inzicht in actuele en toekomstige vraagstukken en brengt knelpunten in beeld
- Het is het vertrekpunt voor het formuleren en verkennen van oplossingsrichtingen: de eerste stap naar de toekomst

PROBLEEM-ANALYSE IS DUS ÓÓK EEN KANSEN-ANALYSE

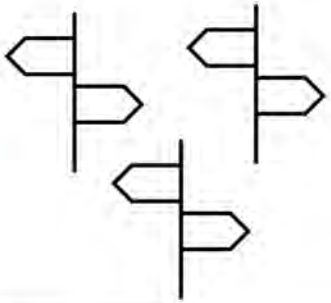


WAAR STAAN WE HET PROCES?

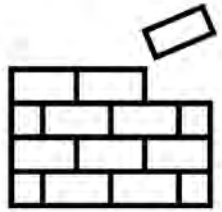












april-mei 2023	juli –november 2023	december-maart 2024	Februari- najaar 2024	Nader te bepalen	Nader te bepalen
Aftrap met gemeente-raden	Onderzoek door ervaringen op te halen bij medewerkers. En relevante onderzoeksrapporten en Kamerbrieven	Delen en vaststellen probleemanalyse. Dit is het vertrekpunt voor volgende stap	Oplossings-richtingen in kaart Aantal hiervan uitwerken in prototype business cases	Keuzes en besluit-vorming	Operationaliseren: Samen (verder) bouwen aan de gekozen richting

GEZAMENLIJK PROCES

- 29, 30 januari en 1 februari uitkomsten in drie sessies gedeeld met medewerkers in de uitvoering gemeenten en IJmond Werkt!
- 7 februari: eerste bestuurlijke toets uitkomsten bij wethouders wmo.
  Wens om dienstverlening bredere sociale domein (is meer dan wmo alleen) mee te nemen in de vervolgstappen
- 17 april en 8, 16 en 23 mei: gemeenteraden
- Blijven informeren ondernemingsraden

DE ANALYSE OP HOOFDLIJNEN

OPBOUW ANALYSE

1. **Het werkveld**
   Is relevant, maar ligt voor groot deel buiten onze invloedsfeer. Hooguit op onderdelen via lobby richting het Rijk.

2. **Organisatie van de dienstverlening**
   ligt binnen onze invloedsfeer. Gaat over visie op onze inwoners, autonomie, verdeling van schaarse mensen en middelen en onderlinge relaties

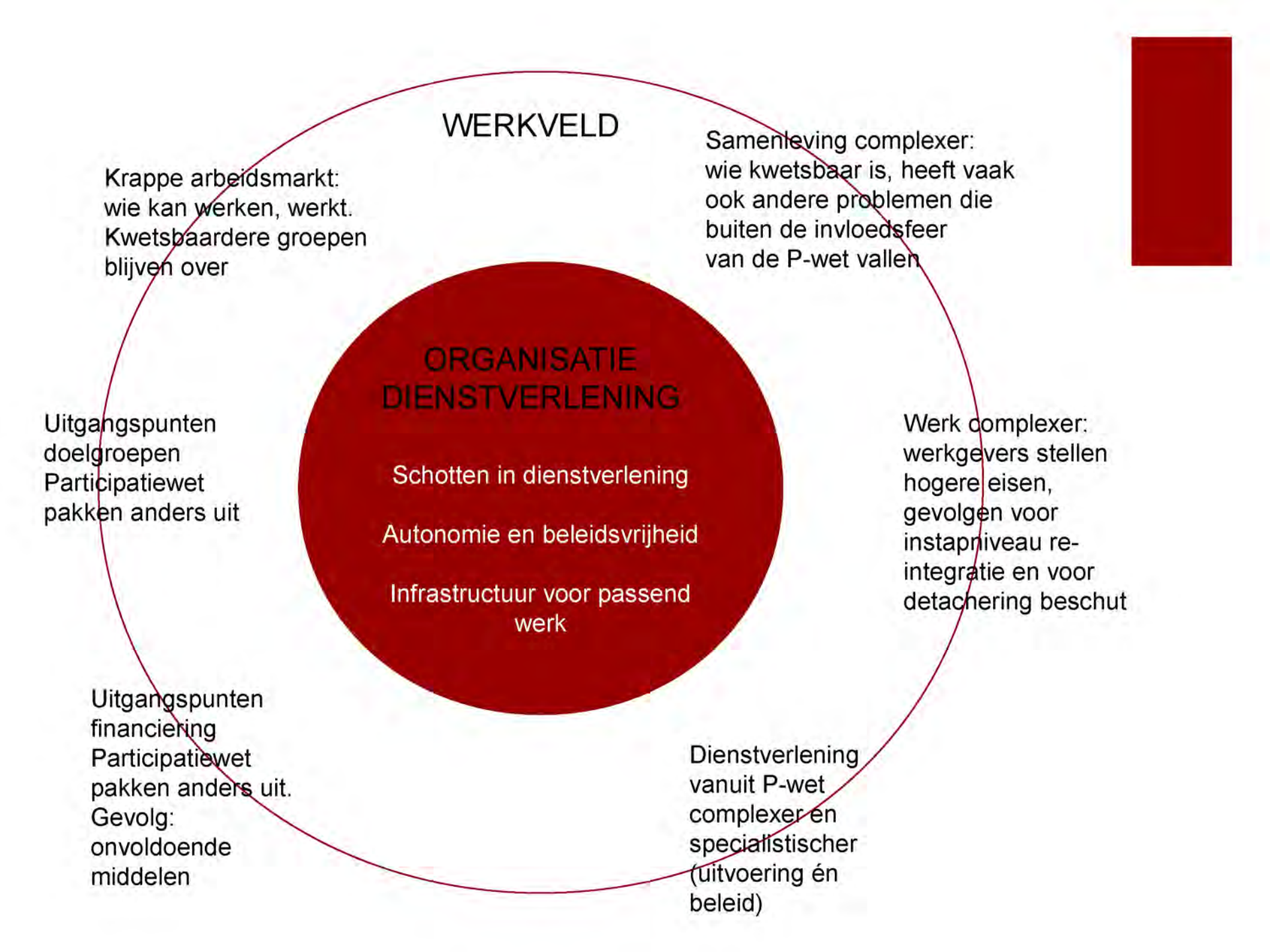
Inzicht tijdens verkenning

Gestart met focus op re-integratiedienstverlening, maar bij herontwerp kan dit niet los worden gezien van de toekomstige infrastructuur van de beschut werk bedrijven van IJmond Werkt! Is onderdeel geworden van deze opdracht.

UITKOMSTEN



- Werkveld: de vraagstukken en ontwikkelingen in de IJmond zijn in lijn met landelijke conclusies ten aanzien van de Participatiewet
- Hoe we de dienstverlening nu hebben georganiseerd is niet toekomstbestendig
- We kunnen onze inwoners beter helpen
- We kunnen het niet alleen!


WERKVELD
Krappe arbeidsmarkt:
wie kan werken, werkt.
Kwetsbaardere groepen
blijven over
Samenleving complexer:
wie kwetsbaar is, heeft vaak
ook andere problemen die
buiten de invloedsfeer
van de P-wet vallen
ORGANISATIE
DIENSTVERLENING
Schotten in dienstverlening
Autonomie en beleidsvrijheid
Infrastructuur voor passend
werk
Uitgangspunten
doelgroepen
Participatiewet
pakken anders uit
Werk complexer:
werkgevers stellen
hogere eisen,
gevolgen voor
instapniveau re-
integratie en voor
detachering beschut
Uitgangspunten
financiering
Participatiewet
pakken anders uit.
Gevolg:
onvoldoende
middelen
Dienstverlening
vanuit P-wet
complexer én
specialistischer
(uitvoering én
beleid)

KERN VAN DE BEVINDINGEN

- De wijze waarop we de re-integratiedienstverlening nu hebben georganiseerd (4 organisaties en knip tussen activering en re-integratie) leidt tot:

  - gebrek aan maatwerk
  - inefficiënte inzet van medewerkers en expertise
  - onnodige en dubbele investeringen

- Autonomie per gemeente leidt tot uiteenlopende visies en uitwerking daarvan.
  Bijv. investering in capaciteit en expertise. De samenstelling en capaciteit van teams is bepalend voor specialisering, kennisbevordering, investeren in kwaliteit etc.

- In de regio ontbreekt een passend aanbod van (leer)werkplekken en stageplaatsen. Hierin moet worden geïnvesteerd. Dit raakt de opdracht en positionering van het WSP, maar ook het benutten van de infrastructuur binnen het brede sociale domein en samenwerking met het onderwijs.

WE KUNNEN DIT NIET ALLEEN

Klik op het pictogram als u een afbeelding wilt toevoegen

Aard van de uitdagingen:

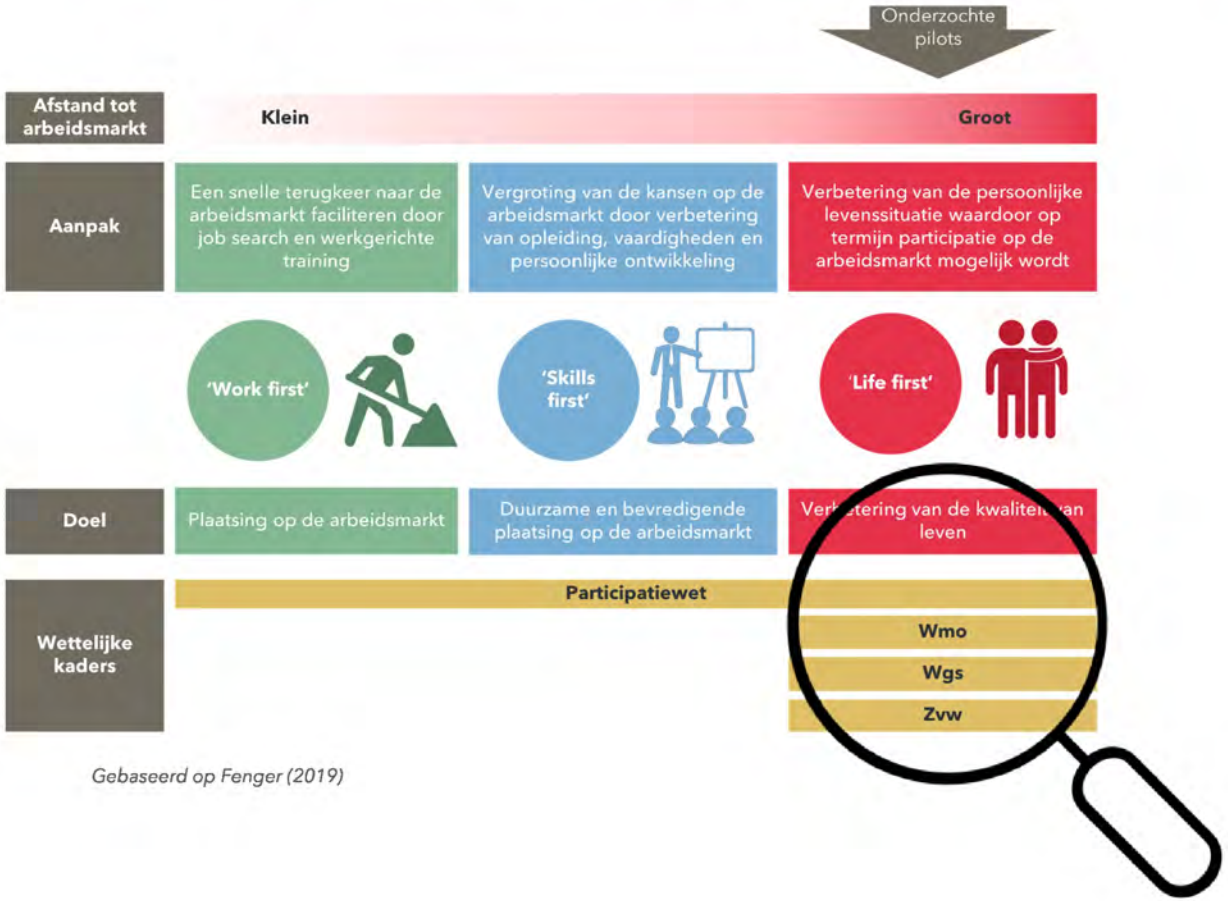
- Kwalitatief
- Kwantitatief
- Financieel
- Wettelijk/landelijke opdrachten

'Niet alleen' moeten we 2-ledig interpreteren:

- Niet alleen binnen P-wet, dus samen met bredere sociale domein, onderwijs en met de arbeidsmarktregio ZKIJ
- Niet alleen als individuele gemeenten binnen de IJmond

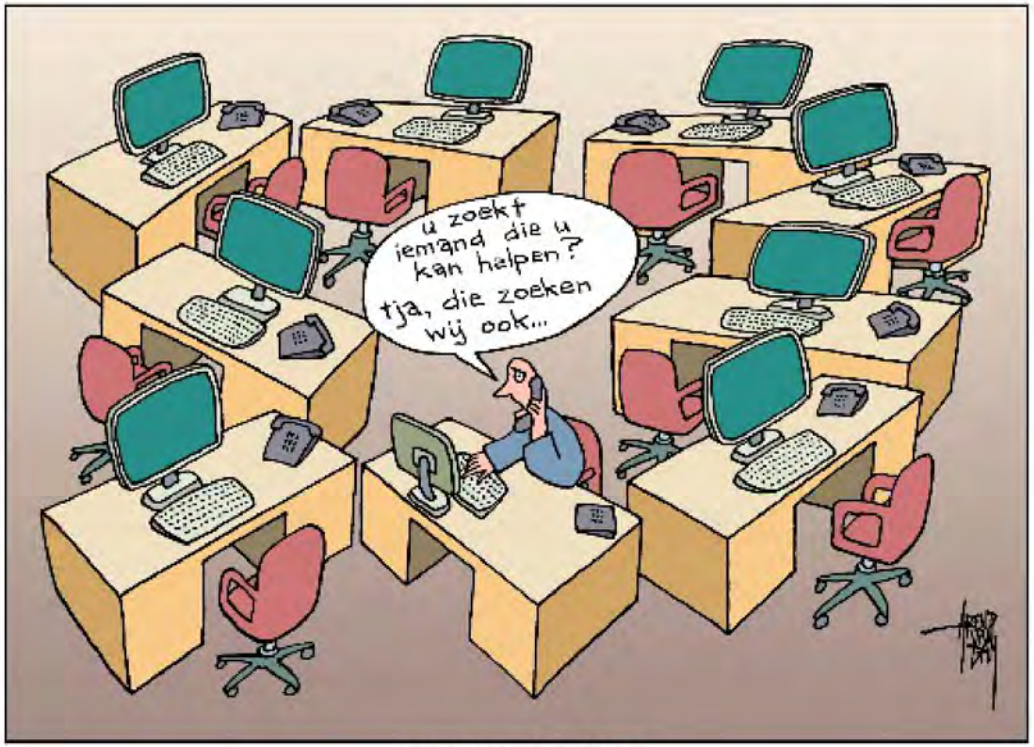
KWALITATIEF: WE KUNNEN HET NIET ALLEEN (1)

Figuur S1 *Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden*



Gebaseerd op Fenger (2019)

KWANTITATIEF: WE KUNNEN HET NIET ALLEEN (2)



personeelstekort

FINANCIEEL: WE KUNNEN HET NIET ALLEEN (3)

- Meerjarenbegroting Rijk gaat uit van ongeveer gelijkblijvende aantallen P-wet en tarieven tot 2028
- Dus: ingewikkelder opgave en meer doelgroepen met min of meer zelfde budget
- Stijgende kosten en cao's niet vanzelfsprekend gecompenseerd door het Rijk
- Opdracht transitie-opgave IJmond Werkt komt eraan: meer middelen maar ook nieuwe taakstellingen
- 'Ravijnjaar' 2026: andere bekostigingsstructuur voor gemeenten
- Middelen dienstverlening P-wet komen sinds 2023 binnen via het gemeentefonds



WET-EN REGELGEVING: WE KUNNEN HET NIET ALLEEN (4)

- Herziening Participatiewet
- Verbetering Inkomensondersteuning van Mensen (VIM)
- Wet aanpak meervoudige problematiek Sociaal domein (WAMS)
- Herontwerp regionale arbeidsmarktinfrastructuur met komst Regionaal Werkcentrum
- Nieuwe wet van school naar duurzaam werk (augustus 2025)

TOEKOMSTBESTENDIGE AANPAK

- Meer ruimte voor maatwerk rond inwoner: kunnen doen wat nodig is
- Goed faciliteren van medewerkers
- Aan de slag met werkgevers



AANKNOPINGSPUNTEN

- **Inwoners met complexe ondersteuningsvraag zijn de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen het brede sociale domein. Werk positioneren binnen bredere**

UITDAGINGEN IN VERVOLGTRAJECT

- Tempo van herontwerp versus actuele verbeteringen in de dagelijkse dienstverlening en sturing op huidige afsprakenkader
- Werken met uiteenlopende mensbeelden en culturen binnen brede sociale domein
- Bepalen van de juiste schaalgrootte voor dit project om effectieve keuzes te kunnen maken
- Financiële analyse: per gemeentelijke begroting in kaart brengen welke middelen Beverwijk, Heemskerk en Velsen ontvangen voor de taken van de Participatiewet in relatie tot de dienstverlening
- Onzekerheden ten aanzien van landelijke en mondiale ontwikkelingen en politieke keuzes van een nieuw kabinet

Inleiding
Op 6 december 2023 zijn in een brede bijeenkomst met leden van de stuurgroep, beleidsadviseurs en teamleiders de eerste uitkomsten gedeeld van de probleemanalyse in het kader van het traject herontwerp. Eén van de constateringen was dat het traject naar herontwerp en actuele keuzes om de dienstverlening aan inwoners te verbeteren, mogelijk kan leiden tot uiteenlopende sporen.

Afgesproken is de twee sporen niet met elkaar te verbinden, zodat verbeterslagen in de dagelijkse dienstverlening geen vertraging ondervinden van het traject naar herontwerp. Maar dat het wel belangrijk is om de afstemming en uitwisseling tussen de twee sporen en tussen strategie, beleid en teamleiders te verbeteren.

In februari is een lichte projectstructuur voorgesteld. De projectgroep is een van de onderdelen hiervan. Op 22 april staat een eerste bijeenkomst gepland.

Doel van de projectgroep
Het doel van de projectgroep is:

Informeren:	regelmatige uitwisseling tussen keuzes in het traject herontwerp en actuele keuzes in de uitvoering, zodat alle betrokkenen beschikken over eenduidige en actuele informatie
Verbinding:	vier organisaties werken aan dezelfde uitdaging, namelijk de beste dienstverlening aan inwoners in onze regio. Afstemming vond voorheen afzonderlijk plaats op het niveau van teamleiders, beleid en stuurgroep. Met uitwisselingen in deze projectgroep ontstaat meer verbinding tussen beleid en uitvoering tussen de vier organisaties onderling. De stuurgroep wordt geïnformeerd over bespreekpunten en uitkomsten van deze projectgroep en waar nodig betrokken (zie onder)
Signaleren:	door de uitwisseling kunnen tijdig knelpunten, a-synchroniciteit maar ook kansen worden gesignaleerd tussen het traject herontwerp en huidige uitvoering. Waar besluitvorming nodig is kan de projectgroep adviseren of escaleren naar de stuurgroep

Uitgangspunt van de projectgroep
5.1.2.e is initiatiefnemer en organisator en kan de rol van technisch voorzitter vervullen. Maar het proces van herontwerp en de lopende uitvoering zijn twee parallelle sporen. De projectgroep is bedoeld voor betere afstemming tussen deze twee sporen en is dus wederkerig en van en voor alle deelnemers. Dat betekent dat iedereen onderwerpen kan agenderen.

CONCEPT-AGENDA

Projectgroep Herontwerp dienstverlening Participatiewet (re-integratie/beschut)

Datum: 22 april 2024
Tijd: 10.00-11.30 uur
Locatie: Stadhuis Velsen, Dudokplein 1, IJmuiden
Genodigden: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e (online), 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Verhinderd voorlopig: 5.1.2.e 5.1.2.e

10.00-10.20 uur **Welkom en mededelingen**
- korte terugkoppeling bijeenkomst raadsleden 17 april
- ruimte voor andere mededelingen

10.20-10.35 uur **Fase 2: van schets naar business case**
Op 3 april jl. vond een bestuurlijke werksessie plaats als aftrap van de fase Uitwerking van oplossingsrichtingen. Een samenvatting van de uitkomsten van die sessie ligt bij de wethouders voor akkoord. Deze kan nog niet breed worden gedeeld.
5.1.2.e deelt mondeling de belangrijkste uitkomsten en licht de vervolgstappen toe.

Doel: informeren/toelichting

10.35-10.55 **Inzet Instrumentengids EVA IJmondiaal** (bijlage 1)
Eén van de opgaven uit het werkplan van IJmond Werkt! voor 2023/2024 is Focus op innovatieve/flexibele re-integratieprojecten. Vanuit die opgave is de afspraak gemaakt om een met de gemeenten afgestemde producten- en dienstencatalogus op te stellen. Eva is een instrumentengids voor professionals binnen de gemeenten en ondersteunt om mensen te begeleiden naar werk of duurzame participatie en biedt mogelijk een geschikt handvat. 5.1.2.e legt de mogelijkheden van EVA voor.

Doel: verkenning standpunten ten aanzien van inzet EVA in de IJmond

10.55-11.20 uur **Uitkomst ABC-meting IJmond Werkt** (bijlage 2)
Begin dit jaar is met de gemeenten gesproken over de inzet van de ABC-meting voor inwoners van de 3 IJmondgemeenten. In de periode februari-maart zijn de eerste metingen uitgevoerd. 5.1.2.e deelt uitkomsten eerste metingen

Doel: discussie en verkenning naar aanleiding van bevindingen

11.20-11.30 uur **Samenvatting en afronding**
- wensen en voorstellen voor agenda projectgroep 16 mei

CONCEPT-AGENDA

Betreft:	Werksessie Stuurgroep herontwerp re-integratiedienstverlening
Datum:	14 mei 2024
Tijd:	10.30-12.30 uur
Locatie:	gemeente Velsen, Dudokplein 1, Velsen
Genodigden:	5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e Erwin van Hardeveld, 5.1.2.e en 5.1.2.e
Bijlage:	Bijlage 1 Toelichting werksessie Bijlage 2 Samenvatting 3 april 2024

10.30-10.45 **Opening en start**
Welkom door voorzitter
Korte toelichting Bijlage 1 door 5.1.2.e

10.45-12.00 **Werksessie** (met ruimte voor korte pauze)
Door 5.1.2.e
Toelichting in Bijlage 1
- Toetsing denkkader
- Gespreksstarter: eerste beeld
- Dialoog en discussie

12.00-12.25 **Overige onderwerpen**
- Input voor werksessie 16 mei en traject zomer 2024
- Sparringpartner 5.1.2.e in uitwerken MKBA's
- Sturing op de rijdende trein in relatie tot herontwerp

12.25 -12.30 **Afronding**

BIJLAGE 1 Van schets naar business model
Welke business modellen werken we uit in een MKBA?

Inleiding
In een werksessie op 3 april jl. hebben de drie verantwoordelijk wethouders een eerste focus aangebracht in uit te werken oplossingsrichtingen. De samenvatting van die sessie is bijgevoegd in bijlage 2. Om eind 2024 een weloverwogen keuze te maken is het belangrijk om voldoende onderscheidende opties tegen elkaar te kunnen afwegen.

Hoewel op 3 april richting is gegeven, blijft het bij eerste ruwe schetsen. Voor uitwerking in Maatschappelijke Kosten Baten Analyses (MKBA's) is een concretiseringslag nodig naar concept business modellen.

De stap van schets naar concept brengt onvermijdelijk meer richting aan. Dit is ook nodig gezien de urgentie om eind 2024 zicht te krijgen op de toekomst. Door te zorgen dat de shortlist van business modellen voldoende onderscheidend zijn, hoeft dit niet ten koste te gaan van de open blik.

De volgende bestuurlijke werksessie staat gepland op maandag 10 juni. Die werksessie dient om bestuurlijk overeenstemming te krijgen op de concept modellen die zij willen uitwerken naar volledige MKBA's.

De richting en keuzes in het traject van herontwerp moeten komen van de drie wethouders. Maar bij hun afwegingen moeten zij een goed beeld hebben van de uitvoerbaarheid en het draagvlak. Het proces tot eind 2024 is opgebouwd met betrokkenheid van de stuurgroep, beleid, management en uitvoering in de diverse stappen en fasen. Deze werksessie past in dat uitgangspunt.

Beoogde resultaat eind 2024
Eind 2024 moeten er twee, drie of vier MKBA's liggen die inzicht geven in welke mate de verschillende opties voldoen aan:

1. Maatwerk voor de inwoner en verbinding met relevante leefgebieden (= intake, klantreis, instrumentarium)
2. Faciliteren medewerkers (=primair proces, deskundigheid, tijd en ruimte, cultuur, HR)
3. Verbinding met werkgevers/ondernemers (= o.a. transitie beschut werk en acquisitie)
4. Sturing en organisatie (=overhead, ondersteuning, flexibiliteit, autonomie)

Elke MKBA brengt in kaart:

1. Inhoudelijk: het beoogde werklandschap en de meerwaarde hiervan voor inwoners, medewerkers en organisatie
2. Financieel: de (des)investeringen die nodig zijn om invulling te geven aan de gewenste dienstverlening en (waar mogelijk) een financiële vertaling van de baten onder (1)
3. Organisatorisch: welke organisatiemodellen zijn mogelijk? Wat betekent dit voor sturing, ondersteunende systemen, HR-beleid, overhead etc.
4. Doorlooptijd en draagvlak: de omvang van het verandertraject dat nodig is kom te komen tot de gewenste dienstverlening ten opzichte van de huidige situatie (van ist naar soll)
5. Kansen- en risicoanalyse

Beoogde aanpak tot eind 2024
De informatie wordt op verschillende manieren en momenten verzameld:

1. Doorlopend: met stuurgroep en projectgroep: strategische, beleidsmatige en tactische afwegingen/input/visie/advies/zorgen

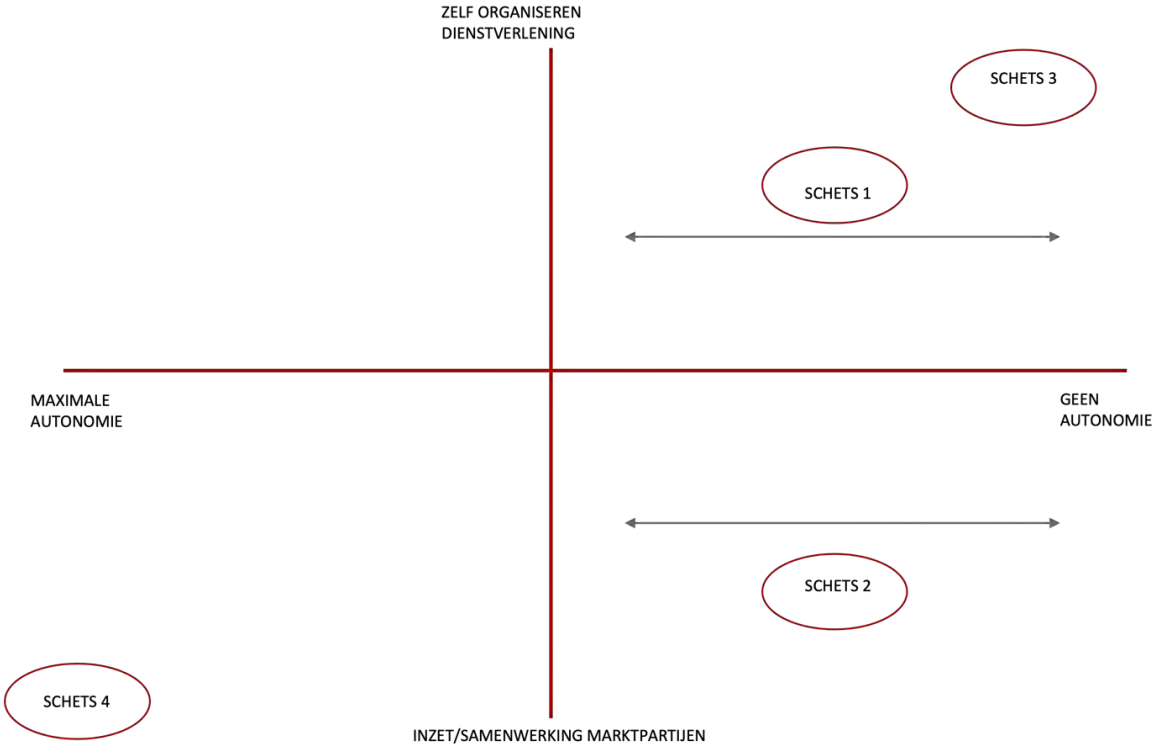
2. Zomer 2024: twee werksessies met de uitvoerende medewerkers aan de hand van het VNG werklandschap; in kaart brengen passende dienstverlening en voor- en nadelen voor inwoner, draagvlak, kansen, consequenties etc.
3. Zomer en najaar 2024: financieel traject samen met Berenschot

Werksessies in mei
Dit document bevat de insteek en agenda voor de werksessie op 14 mei (stuurgroep).
Na aanscherping op 14 mei wordt een vergelijkbare sessie uitgevoerd op 16 mei (projectgroep). Als dat nodig is, kan de projectgroep op 27 mei een extra keer bijeen komen.

Het doel van de werksessies is om op 10 juni de drie wethouders vanuit diverse perspectieven (strategisch, beleid, management) een palet van afwegingen te kunnen meegeven bij het aanbrengen van de eerste verfijning.

Er hoeft dus géén gedragen advies te komen uit de werksessies.

Inhoud en werkvorm 14 mei
Analyse van de uitkomst van 3 april jl. laat zien dat de schetsen zijn opgebouwd rondom een aantal principiële keuzes. Deze eerste keuzes lijken organisatorisch, maar zijn zeer bepalend voor hoe de dienstverlening aan de inwoners vorm krijgt, hoe medewerkers gefaciliteerd worden in hun werk en hoe flexibel de dienstverlening kan reageren op externe ontwikkelingen.



Het gaat daarin om:
1. de mate van organisatorische en financiële autonomie bij de drie gemeenten
2. de mate waarin de re-integratiedienstverlening ‘in eigen beheer’ wordt georganiseerd of vorm krijgt door inkoop bij of in samenwerking met derde partijen
3. de visie op de beschut werkbedrijven en de mate waarin dat ‘in eigen beheer’ wordt georganiseerd of vorm krijgt vanuit ondernemerschap

De keuzes uit de schetsen zijn hieronder verder geconcretiseerd:

GEMEENTEN	RE-INTEGRATIE	BESCHUT WERK
1A Fusie De drie gemeenten (laten) de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening uitvoeren vanuit één regionale afdeling (Intergemeentelijke Sociale Dienst) (schets 1, 2 en 3)	**2A Eén eigen bedrijf voor alle diensten** De IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan alle werk en inkomen onderdelen van de P-wet van inkomensverstrekking tot en met plaatsing en nazorg (schets 3)	**3A Transitie van beschut werk bedrijven op niveau IJmond** De IJmond investeert in beschut werk bedrijven als onderdeel van een sociaal ontwikkelbedrijf voor de IJmond. De bedrijven zijn ook geschikt als leer- en ontwikkelplek voor re-integratieklanten (schets 3)
1B Vergaande harmonisatie De drie gemeenten gaan over tot vergaande harmonisatie van werkprocessen en beleid in het (laten) uitvoeren van de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening (schets 1 en 2)	**2B Een eigen bedrijf op onderdelen** De IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan nader te bepalen onderdelen van de re-integratiedienstverlening vanuit de P-wet (exclusief inkomensverstrekking) (schets 1)	**3B Transitie van beschut werk bedrijven op niveau ZKIJ** De IJmond investeert in beschut werk bedrijven als onderdeel van een sociaal ontwikkelbedrijf. Dit doet de IJmond samen met met bijvoorbeeld Spaarne Werkt De bedrijven zijn ook geschikt als leer- en ontwikkelplek voor re-integratieklanten. (schets 1)
1C Vergaande autonomie De drie gemeenten geven individueel (vanuit eigen werkprocessen, inkoop en beleid) uitvoering aan de Participatiewet en aanpalende dienstverlening (schets 4)	**2C Geen eigen bedrijf** De drie gemeenten in de IJmond kopen (al dan niet gezamenlijk) re-integratietrajecten in bij aanbieders in de regio (schets 2 en 4)	**3C Borgen van de basis /doorontwikkeling vanuit ondernemerschap** De IJmond zorgt voor een basisniveau van beschut werk plekken. Duurzame doorontwikkeling komt vanuit ondernemerschap met inzet van (private) financierings- en samenwerkingsvormen (Social Impact Bonds/Fonds, revolverend fonds) (schets 2 en 4)
		3D Inkopen van beschut werkplekken bij derden De drie gemeenten in de IJmond investeren niet in eigen beschut werk bedrijven, maar kopen beschut werkplekken in bij (ontwikkel)bedrijven in de regio of aanpalende regio's (schets 2 en 4)

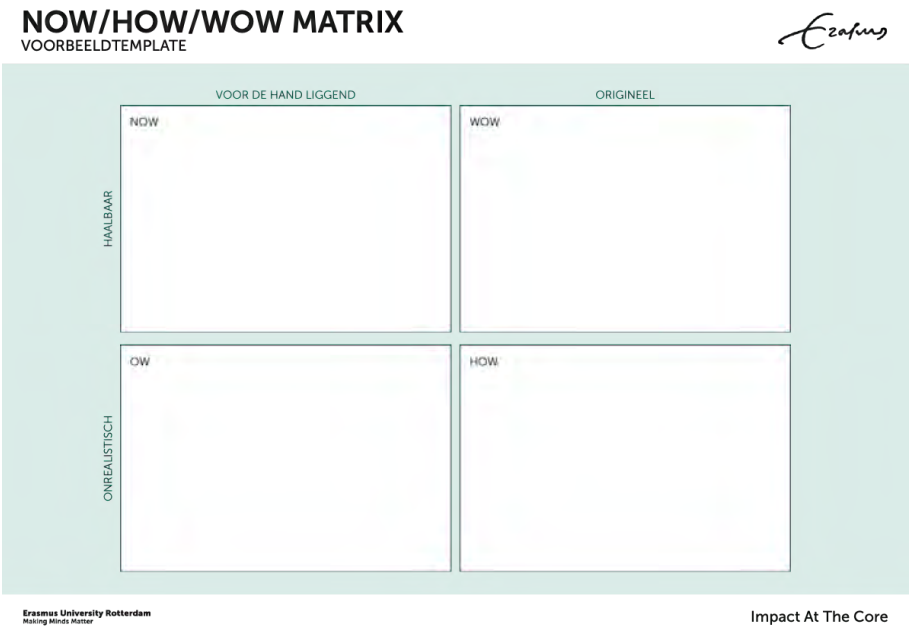
Werksessie 14 mei
Doel: Concretiseren van de consequenties van de (onderdelen van de) schetsen om op 10 juni te komen tot verdere focus door de bestuurders.

Toetsing denkkader
De keuzes uit de schetsen zijn geconcretiseerd in 10 onderdelen.

- In welke mate kunnen jullie je vinden in dit denkraam?
- Welk ander denkraam is mogelijk en waar komen we dan op uit?

Gesprekstarter en eerste beeld
Snel plakken van stickers
Hoe zou je elk van de 10 onderdelen plaatsen in de NOW/HOW/WOW-box:

- NOW: ideeën die eenvoudig te realiseren zijn, veel draagvlak hebben en weinig risico's met zich meebrengen.
- WOW: ideeën die origineler, innovatiever, patroon-doorbrekend en onderscheidend zijn van wat al eerder is gedaan en energie geven, maar die wel - op korte termijn - realiseerbaar zijn.
- HOW: ideeën die op dit moment niet realiseerbaar zijn, maar wel uitdagingen en dromen die visiebepalend en richtinggevend voor de toekomst zijn.



Dialoog en discussie
Dialoog aan de hand van de uitkomst hierboven.
Vanuit welke afwegingen heb je je keuze gemaakt? Hoe zie je de consequenties op het vlak van:

- Dienstverlening
- Teams/ontwikkeling medewerkers/HR/functiehuis
- Sturing/management
- Beleid
- Ondersteuning primaire processen/systemen
- Financiën
- Externe ontwikkelingen (o.a. rol ontwikkelbedrijven in Regionaal Werkcentrum)

NIET VOOR VERDERE VERSPREIDING
SAMENVATTING BESTUURLIJKE WERKSESSIE 3 APRIL 2024
Versie 23 april 2024 (met akkoord wethouders)

INLEIDING
Op 3 april jl. vond een bestuurlijke werksessie plaats als aftrap van de fase van uitwerking van oplossingsrichtingen in business cases. Daarbij waren aanwezig: Jeroen Verwoort, Brigitte van den Berg, Ron Suanet, 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Dit document is geen verslag van de bijeenkomst, maar een samenvatting c.q. uitwerking van de belangrijkste uitkomsten. De inhoud is ter toetsing voorgelegd aan de drie wethouderes en aan 5.1.2.e en 5.1.2.e

PLANNING
Toenemende urgentie
Bij de start van het traject herontwerp dienstverlening Participatiewet op het gebied van re-integratie en beschut werk is afgesproken de tijd te nemen voor een gedragen proces met alle betrokken partijen. Dit uitgangspunt staat nog steeds, maar de urgentie om zicht te krijgen op de toekomstige (in)richting is de afgelopen maanden toegenomen. De oorzaken zijn zowel financieel als inhoudelijk.

Financieel: de begroting 2025 van IJmond Werkt! verwijst meermaals naar het traject tot herontwerp. Met name op het onderdeel beschut groeit de financiële druk. Met het ravijnjaar 2026 op komst moet eind 2024 zicht zijn op de toekomstige inrichting zodat de financiële consequenties hiervan in de begrotingen 2026 kunnen worden meegenomen.

Inhoudelijk: de uitvoering is sterk in beweging om de dienstverlening aan inwoners te verbeteren. Hoewel keuzes in lijn zijn met de filosofie achter het herontwerp, worden deze stappen gemaakt vanuit de autonomie van vier organisaties, waardoor wordt geïnvesteerd (in tijd en geld) in ontwikkeling van teams, medewerkers en werkprocessen. Deze fase mag niet te lang duren, om te voorkomen dat de nu nog parallelle sporen steeds meer uiteen gaan lopen. Ook leidt het tot dubbele investeringen in ongeveer dezelfde doelen, wat haaks staat op de bezuinigingsopgaven van de drie gemeenten en IJmond Werkt.

Hoe eerder richting kan worden gegeven, hoe beter.

<u>Oproep reserveren transitie-middelen mei-circulaire 2024</u>
In de septembercirculaire 2024 zijn voor de meicirculaire 2024 transitiemiddelen aangekondigd voor de doorontwikkeling van sociaal ontwikkelbedrijven. Het is belangrijk deze middelen dit voorjaar al te reserveren als frictiemiddelen voor operationalisering van de gekozen oplossingsrichting.

Planning 2024
Als planning wordt het volgende afgesproken:

3 april:	komen tot eenduidigheid van begrippen, handvatten en benoemen eerste servetschetsen
10 juni:	werksessie naar aanleiding van eerste ruwe business modellen en bijsturing waar wenselijk
Q4 2024:	2-3 uitgewerkte business cases met voldoende aanknopingspunten voor bestuurlijke keuzes

Informatiebijeenkomsten met de gemeenteraden
Op 17 april worden de uitkomsten van de probleemanalyse gedeeld met de raadsleden in een IJmondiale radenbijeenkomst. Deze gezamenlijke bijeenkomst is puur informerend en raadsleden kunnen alleen technische vragen stellen. Aansluitend staan op 8, 16 en 23 mei commissie-bijeenkomsten geagendeerd in respectievelijk Heemskerk, Velsen en Beverwijk.

Afgesproken wordt om in de vergadering 17 april een laatste sheet toe te voegen met de planning van de vervolgstappen. De commissievergaderingen in mei komen te vroeg om dieper in te gaan op de gekozen servetschetsen. Deze zijn nog te ruw en kunnen leiden tot speculatie. Verfijning vindt plaats op 10 juni.

5.1.2.e

5.1.2.e

5.2.1

Bij indiening van de agendaverzoeken voor april en mei is aan de griffies meegegeven dat eind Q4 2024 de uitkomsten van de business cases worden gedeeld met de raden. Hiermee start de fase waarin richting moet worden gekozen en waarin de gemeenteraden daadwerkelijk een rol hebben.

EENDUIDIG BEGRIPPENKADER
Handvatten
Als mogelijk handvat voor de uitwerking van de business cases is gesproken over het business model canvas en de purpose case. Beide zijn geschikt als kapstok, waarbij de purpose case (ambitie, betekenisvol resultaat en intentie) als valkuil heeft dat het bij 'hoog-over-intenties' blijft steken. De standpunten ten aanzien van ambitie en intentie komen voldoende vanuit de bestuurlijke werksessies en worden als kader en/of richting meegenomen.

Voorgesteld wordt om te werken met de Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA). Dit handvat is uitgewerkt door het Centraal Planbureau (CPB) en een gangbaar handvat voor onderbouwing van beleidsmatige keuzes binnen de overheid.

Op basis van het stroomschema in de door SEO ontwikkelde *Werkwijze Sociaal Domein* wordt onderzocht of dit traject een volledige MKBA legitimeert of dat een lichter alternatief passender is.

Bij uitwerking van de business cases moet ook aandacht zijn voor de keuze van de juiste 'verantwoordingsprikkels'. Deze bepalen in de praktijk vaak in hoge mate hoe de uitvoering invulling geeft aan ambities.

Wat verstaan we onder 'toekomstbestendig'?
Kijkend naar de gepresenteerde toekomstscenario's zijn de uitgangspunten:

- Uitgaan van minder visie en middelen vanuit het Rijk
- Uitgaan van perioden met economische verschuivingen met een tijdelijke druk op de inkomensverstrekking vanuit de Participatiewet tot gevolg
- De krapte op de arbeidsmarkt blijft, dus er blijven veel kansen om mensen weer snel naar werk te begeleiden, maar we moeten rekening houden met intersectorale verschuivingen en dus met scholing en omscholing en een tijdelijke druk op de BUIG voor inkomen
- Intersectorale mobiliteit is niet direct een verantwoordelijkheid vanuit de P-wet. Het betekent wel goed aansluiten op publiek-private initiatieven die op dit vlak worden ontwikkeld

Toekomstbestendig wordt gedefinieerd als: de flexibiliteit om sneller dan nu vanuit een financieel gezonde positie te kunnen reageren op conjuncturele ontwikkelingen.

DE EERSTE SERVETSCHETSEN

Welke aanvliegroute?

Als aanvliegroute is gekozen voor:

- dienstverleningsconcepten vanuit de Participatiewet, waarbinnen …
- … maatwerk voor de inwoner mogelijk is en die …
- … verbinding maken met aanpalende dienstverlening op andere leefgebieden

Dit betekent dat:

- dienstverlening vanuit de Participatiewet centraal staat bij het uitwerken van de business cases.
- waar mogelijk gebruik wordt gemaakt van bestaande en geschikte handvatten, waaronder het door VNG ontwikkelde werklandschap voor werkzoekenden
- andere gemeentelijke onderdelen binnen het sociaal domein en externe aanbieders/stakeholders op maat in het proces worden betrokken.
- waar dit relevant is meteen de relatie wordt gelegd met bestaande en op handen zijnde domein-overstijgende programma's en wet- en regelgeving (Simpel Switchen, VIM, GALA etc)

Legitimatie keuze voor dienstverleningsconcepten:

- De tegels van het werklandschap voor werkzoekenden bouwen de dienstverlening op rondom de klantreis van inwoners met een hulpvraag. Het is geen chronologisch pad: de tegels worden 'ingezet' al naar gelang de behoefte of fase waarin de hulpvrager zich bevindt. De tegels zijn het uitgangspunt voor nadere uitwerking: aan elke tegel worden instrumenten, netwerken en trajecten gehangen waaruit in de dienstverlening kan worden gekozen. Dit werklandschap biedt dus tevens maatwerk rondom de behoefte van de inwoner.
- Door te werken vanuit dienstverlening vanuit de Participatiewet blijft de focus van de opdracht tot herontwerp beheersbaar. De basis is de Participatiewet, en alleen waar relevant wordt bij de invulling van de tegels verbinding gemaakt met aanpalende dienstverlening vanuit andere domeinen.



Servetschetsen
Naar aanleiding van de discussie en de besproken voorbeelden uit het land, is gekozen voor onderstaande, verder uit te werken servetschetsen (schetsen 0, 1, 2, 3 en 4).

Deze schetsen zijn een eerste samenvatting van uitgangspunten en denkrichtingen. Ze mogen in deze fase nog niet worden beschouwd als eindpunt c.q. definitief organisatiemodel.

De verdere uitwerking tot ruwe business modellen legt naar alle waarschijnlijkheid secundaire keuzes bloot. Ook kan naar voren komen dat er overlap bestaat tussen schetsen of combinaties mogelijk zijn. De ruwe business modellen worden bestuurlijk besproken op 10 juni 2024. Waar nodig vindt verdere verfijning plaats om eind 2024 een weloverwogen keuze te kunnen maken uit 2-3 uitgewerkte business cases.

Schets 0
In de huidige situatie:

- Geven Beverwijk, Heemskerk en Velsen elk individueel invulling aan de taken van de Participatiewet. Onderlinge afstemming en harmonisatie is steeds gebruikelijker, maar vooralsnog hebben de gemeenten autonomie bij het vertalen van beleid naar uitvoering
- De re-integratiedienstverlening voor mensen met een overbrugbare afstand tot betaald werk hebben de drie gemeenten gezamenlijk georganiseerd binnen de GR IJmond Werkt (mandaat)
- Alle uit de Wsw voortvloeiende uitvoeringstaken zijn ondergebracht bij de GR IJmond Werkt (delegatie)
- Een deel van het Participatiebudget (10%) is bestemd voor inzet van activeringstrajecten. De drie gemeenten beheren ieder de inkoop vanuit dit budget
- IJmond Werkt is een zogeheten Partieel Ontwikkelbedrijf

Schets 1

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Gezamenlijk betekent niet per definitie één organisatie. Dit is ook haalbaar door het stroomlijnen van beleid en werkprocessen en het gezamenlijk scholen en ontwikkelen van medewerkers.
- De drie gemeenten in de IJmond investeren vanuit de Participatiewet nog steeds in een regionale infrastructuur voor trainen, leren en beschut werk, maar organiseren dit op grotere schaal dan de IJmond en in verbinding met andere ontwikkelbedrijven
- Deze schets kan leiden tot meerdere organisatorische opties: gemeenschappelijke vertaling van beleid naar werkprocessen binnen de sociale diensten van de drie gemeenten of een Intergemeentelijke Sociale Dienst en een *Leer en ontwikkel Academy* op niveau ZKIJ (?)

Schets 2

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Gezamenlijk betekent niet per definitie één organisatie. Dit is ook haalbaar door het stroomlijnen van beleid en werkprocessen, het gezamenlijk scholen en ontwikkelen van medewerkers en regionale inkoop

- De drie gemeenten kopen benodigde trajecten, expertise en dienstverlening op het vlak van re-integratie op maat in bij externe aanbieders in de regio op basis van de beste match met de behoefte van de klant
- De drie gemeenten in de IJmond investeren vanuit de Participatiewet in een bescheiden infrastructuur voor beschut werk in de IJmond, maar koppelen dit aan de opdracht om zich in samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijs te ontwikkelen tot een social enterprise
- Voorbeelden uit het land: RSD De Liemers, Scalabor, Dokwurk

Schets 3

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van alle taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen in één geïntegreerde organisatie
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Er is een vanuit de Participatiewet georganiseerde infrastructuur voor trainen, leren en beschut werk op het niveau van de IJmond
- Voorbeelden in het land: Werksaam, Avres, Zaffier

Schets 4

- In deze schets wordt gekozen voor een terugtrekkende beweging uit de regionale samenwerking in de uitvoering van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Hieruit voortvloeiende vraag is of en hoe taken op het gebied van Wsw/beschut in dat geval lokaal of regionaal moeten worden ingevuld

5.1.2.e

info@5.1.2.e
www.5.1.2.e.nl
5.1.2.e 5.1.2.e Heiloo
T 5.1.2.e

KvK Rotterdam 5.1.2.e
BTW 5.1.2.f
ABN AMRO
5.1.2.e

Gemeente Heemskerk
De heer R. Suanet
Postbus 1
1960 AA Heemskerk

Betreft: Opdrachtomschrijving en offerte

27 januari 2023

Beste heer Suanet, beste Ron,

allereerst nogmaals bedankt voor het prettige gesprek afgelopen dinsdag en het getoonde vertrouwen. Zoals afgesproken stuur ik hierbij een opdrachtomschrijving met offerte gebaseerd op hetgeen we hebben besproken.

Aanleiding
Net als veel gemeenten in Nederland kampen ook de gemeenten in de IJmond met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet. Deze komen onder andere voort uit de afbouw van de sociale werkvoorziening (SW), een groeiende nieuwe doelgroep voor de Participatiewet en een veranderde en krappere financiering van gemeenten voor deze taken. Een en ander is treffend beschreven in het Berenschot-rapport *Beschikbare en benodigde financiële middelen voor de Participatiewet* (april 2021).

De gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen benutten de gemeenschappelijke regeling (GR) IJmond Werkt! voor de re-integratietaken en de vormgeving van de SW. De problematiek van mensen met een uitkering in het kader van Participatiewet verzwaart, wat voor IJmond Werkt! resulteert in een kleinere instroom voor re-integratie- en SW, terwijl een steeds grotere groep kwetsbare mensen buiten de boot dreigt te vallen omdat de huidige dienstverlening onvoldoende aansluit op wat zij nodig hebben.

De afgelopen periode hebben de verantwoordelijk bestuurders van de drie gemeenten gesprekken gevoerd met IJmond Werkt! en beleidsadviseurs en is een inspiratiesessie georganiseerd. Het unanieme beeld is dat herontwerp van de uitvoering van de Participatiewet door de gemeentelijke diensten en IJmond Werkt! nodig is om kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt optimaal kansen te bieden. Ook raadsleden steunen deze opvatting.

Er is nog geen gedeeld beeld bij het beoogde eindresultaat, maar wel draagvlak én een gevoelde urgentie om met samen met alle partijen in de regio deze stap te maken.

Opdracht
Bovenstaande heeft ertoe geleid dat de drie bestuurders van IJmond Werkt! een opdracht uitzetten om te komen tot:

- een probleemanalyse voor de IJmond
- verschillende oplossingsrichtingen (inclusief governance)
- een keuze uit een van de oplossingen
- een bestuurlijk besluit tot operationalisering van deze oplossing

Belangrijk bij de aanpak van deze opdracht zijn een open blik en ruimte voor innovatieve oplossingen, het samenspel met relevante partijen en het benutten van het proces om draagvlak te creëren voor de oplossingen.

Ook moet het eindresultaat aansluiten op de bredere doorontwikkeling in de arbeidsmarktregio naar een Regionaal Werkcentrum.

Aanpak, fasering en doorlooptijd
De stap naar een andere inrichting van de aanpak in de IJmond bestaat uit drie fasen:
Fase 1: probleemanalyse en scenario's
Fase 2: keuzes en besluitvorming
Fase 3: operationalisering

Dit voorstel heeft betrekking op Fase 1 en 2. De beoogde aanpak bevat onder andere:

- gesprekken met sleutelfiguren (bestuurlijk, ambtelijk en uitvoerend) in de regio
- verzamelen van inspirerende voorbeelden uit andere arbeidsmarktregio's
- een aantal groepssessies om te komen tot oplossingsrichtingen en het toetsen van tussentijdse scenario's
- waar nodig presentaties en gesprekken richting raadsleden en andere stakeholders
- periodieke afstemming met bestuurders en beleidsadviseurs over voortgang en besluitvorming
- monitoren en integreren van landelijke beleidskeuzes ten aanzien van de Participatiewet

Verwachting is dat Fase 1 en 2 anderhalf tot twee jaar in beslag nemen. Dit heeft onder andere te maken met het uitgangspunt dat het proces wordt benut voor het creëren en behouden van draagvlak. Dit betekent een iteratief proces waarin de aanpak niet sneller kan gaan dan de partijen in de regio.

Uitgaande van een startschot begin maart, is de verwachting dat Fase 1 uiterlijk eind maart 2024 is afgerond. Deze opdracht is afgerond na een bestuurlijk besluit voor een van de gekozen richtingen, uiterlijk eind 2024. In het besluitvormingsproces moeten eventuele OR-trajecten worden meegenomen. Dit is uiteraard afhankelijk van het gekozen scenario.

Onderstaande offerte gaat uit van een doorlooptijd van maart 2023 tot en met december 2024. Of de volledige doorlooptijd nodig is, is in deze fase nog niet te voorspellen. De verwachting is dat Fase 2 minder intensief is dan Fase 1en dus een lagere tijdsinvestering vraagt.

Voorstel is om het proces leidend te laten zijn en deze offerte te beschouwen als een maximum-investering. Zo kan worden versneld waar dat haalbaar is en wordt het tempo aangepast waar nodig.

Offerte
De hierboven beschreven aanpak resulteert in onderstaande investering:

<u>Fase 1 maart 2023- maart 2024</u>		
2023:	42 weken x 10 uur à € 5.1.2.f	€ 5.1.2.f
2024:	13 weken x 10 uur à € 5.1.2.f	€ 5.1.2.f
<u>Fase 2 april 2023 - eind 2024</u>		
2024:	35 weken x 8 uur à € 5.1.2.f	€ 5.1.2.f
Totaal 2023 en 2024		**€** 5.1.2.f

Reiskosten worden doorberekend tegen een kilometerprijs van € 5.1.2.f excl. 21% BTW. Reistijd wordt niet in rekening gebracht, met uitzondering van het reizen tussen aansluitende afspraken. Bovenstaande prijzen zijn exclusief 21% BTW. Facturatie vindt maandelijks plaats op de eerste van de maand.

Minderwerk wordt vanzelfsprekend niet in rekening gebracht. Indien gedurende het proces forse overschrijding dreigt door onvoorziene omstandigheden wordt dit tijdig besproken zodat in overleg kan worden bekeken of bijsturing mogelijk is.

Ik hoop hiermee een aantrekkelijk aanbod te hebben gedaan. Het lijkt me een boeiende, inspirerende opdracht en ik kijk uit naar een eventuele samenwerking.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

M 5.1.2.e

5.1.2.e

info@5.1.2.e
www.5.1.2.e.nl
5.1.2.e 5.1.2.e Heiloo
T 5.1.2.e

KvK Rotterdam 5.1.2.e
BTW 5.1.2.f
5.1.2.e
5.1.2.e

Gemeente Heemskerk
5.1.2.e
Postbus 1
1960 AA Heemskerk

Betreft: Aanvullende offerte 2024 Herontwerp regionale dienstverlening Participatiewet

21 mei 2024

Beste 5.1.2.e beste 5.1.2.e

zoals besproken bijgaand mijn offerte 2024 voor de opdracht *Herontwerp regionale dienstverlening Participatiewet in de IJmond*. Deze offerte is een aanvulling op de (goedgekeurde) *Offerte GR-IJW 01-2023* van 27 januari 2023.

Aanleiding
Veel gemeenten in Nederland kampen met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van de sociaal ontwikkelbedrijven. Dat geldt ook voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen, die een deel van hun dienstverlening hebben ondergebracht in de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt.

Begin 2023 kwamen de drie verantwoordelijk wethouders van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen tot de conclusie dat toekomstbestendige dienstverlening in de IJmond vraagt om een frisse blik op de regio en een analyse van wat op langere termijn nodig is. Dit heeft geleid tot de opdracht Herontwerp van de dienstverlening vanuit de Participatiewet op het gebied van re-integratie en beschut werk.

Opdracht en fasering
De offerte van 27 januari 2023 omvat de volgende opdracht, fasering en aanpak:

Opdracht
- een probleemanalyse voor de IJmond
- verschillende oplossingsrichtingen (inclusief governance)
- een keuze uit een van de oplossingen
- een bestuurlijk besluit tot operationalisering van deze oplossing

Aanpak
Voorwaarde bij de aanpak zijn een open blik, ruimte voor innovatieve oplossingen, samenspel met relevante partijen en het benutten van het proces voor draagvlak bij de oplossingen.

Fasering en offerte 2023
Fase 1 Probleemanalyse en scenario's maart 2023- maart 2024
2023: 55 weken x 10 uur à € 5.1.2.f € 5.1.2.f

Fase 2 Keuzes en besluitvorming april 2023 - eind 2024
2024: 35 weken x 8 uur à € 5.1.2.f € 5.1.2.f

Evaluatie inzet tot en met voorjaar 2024
Inmiddels blijkt bovenstaande fasering en inzet te optimistisch. De totale overschrijding tot en met maart 2024 bedraagt 27 uur, maar de stap naar gedragen oplossingsrichtingen (scenario's) nog moet worden gemaakt en is naar verwachting pas eind 2024 afgerond. De belangrijkste oorzaken voor de langere doorlooptijd en intensievere inzet zijn:

- de keuze om Fase 1 vooraf te laten gaan van een Fase 0: investeren in draagvlak en een gedeeld gevoel van urgentie bij raadsleden, medewerkers en ondernemingsraden door middel van bijeenkomsten en teambijeenkomsten in het voorjaar van 2023
- de bestuurlijke wens om oplossingsrichtingen te baseren op een vastgestelde regionale probleemanalyse en de uitkomsten van de probleemanalyse eerst te toetsen in drie medewerkers-bijeenkomsten in januari en februari 2024. Hierdoor kon pas vanaf Q1 2024 vooruit worden gekeken naar oplossingsrichtingen
- agenda-technische uitdagingen bij het plannen van groepsbijeenkomsten die gaandeweg nodig blijken (het proces inzetten voor het verkrijgen en behouden van draagvlak)

Op 3 april jl. is in een bestuurlijke werksessie de volgende fase afgetrapt: het definiëren van concept business modellen waarvan een beperkt aantal in detail wordt uitgewerkt in Maatschappelijke Kosten Baten Analyses (MKBA's).

De oorspronkelijke beoogde inzet van 8 uur per week van april 2024-december 2024 is niet toereikend voor het uitwerken van de MKBA's.

Aanvullende offerte
Het afgesproken tijdspad, bestuurlijke en ambtelijke werksessies, raden-bijeenkomsten, uitwerking van de Maatschappelijke Kosten Baten Analyses in een rapport én ruimte voor onvoorziene inzet, vragen om een investering van gemiddeld 20 uur per week tot eind 2024.

Dit resulteert in de volgende aanvullende offerte:

april 2024 - december 2024		
Nodig:	35 weken x 20 uur à € 5.1.2.f	€ 5.1.2.f
Reeds geoffreerd:	35 weken x 8 uur à € 5.1.2.f	€ 5.1.2.f
Aanvullende offerte		**€** 5.1.2.f

Bovenstaande prijzen zijn exclusief 21% BTW. Reiskosten worden doorberekend tegen een kilometerprijs van € 5.1.2.f excl. 21% BTW. Reistijd wordt niet in rekening gebracht, met uitzondering van reistijd tussen aansluitende afspraken. Facturatie vindt maandelijks plaats op de eerste van de maand. Minderwerk wordt vanzelfsprekend niet in rekening gebracht.

Gezien de groeiende urgentie om richting te geven voor de toekomst is afgesproken om de MKBA's eind 2024 gereed te hebben. De geoffreerde uren zouden voldoende moeten zijn om hieraan invulling te geven. De doorlooptijd kan echter (net als in 2023) onvoorzien gaan afwijken. Dit wordt dan tijdig besproken zodat in overleg kan worden bekeken of bijsturing mogelijk is.

Ik meen met deze offerte een realistische inschatting te hebben gemaakt en hoop dat deze aansluit bij jullie mogelijkheden en verwachtingen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Tue, 14 May 2024 15:34:13 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>
Subject: Concept-agenda en bijlagen werksessie Projectgroep 16 mei
Attachments: Agenda en bijlagen werksessie Projectgroep 16 mei 2024.pdf

Beste allen,

Zoals aangekondigd stuur ik jullie hierbij de agenda en bijlagen voor de werksessie met de projectgroep op 16 mei (is 1 document).
Vanmorgen heeft de stuurgroep een vergelijkbare werksessie gedaan, met een net wat andere insteek. Ik praat jullie daar donderdag natuurlijk kort over bij.

We zijn welkom bij IJmond Werkt! dus ik zie jullie daar aankomende donderdag.
Tot dan!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@5.1.2.e.nl
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

CONCEPT-AGENDA

Betreft:	Werksessie Stuurgroep herontwerp re-integratiedienstverlening
Datum:	16 mei 2024
Tijd:	10.30-12.00 uur
Locatie:	IJmond Werkt, Stationsplein 48A, Beverwijk
Genodigden:	5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e
Bijlage:	Bijlage 1 Toelichting werksessie Bijlage 2 Samenvatting 3 april 2024

10.30-10.45 **Opening en start**

Toelichting bijlage 1 door 5.1.2.e

Korte terugkoppeling werksessie Stuurgroep 14 mei

10.45-11.45 **Werksessie**

Toelichting in Bijlage 1

- Gespreksstarter: eerste beeld
- Dialoog en discussie: verdieping

12.25 -12.30 **Afronding**

- Extra optie bijeenkomst 27 mei

BIJLAGE 1 Van schets naar business model
Welke business modellen werken we uit in een MKBA?

Inleiding
In een werksessie op 3 april jl. hebben de drie verantwoordelijk wethouders een eerste focus aangebracht in uit te werken oplossingsrichtingen. De samenvatting van die sessie is bijgevoegd in bijlage 2. Om eind 2024 een weloverwogen keuze te maken is het belangrijk om voldoende onderscheidende opties tegen elkaar te kunnen afwegen.

Hoewel op 3 april richting is gegeven, blijft het bij eerste ruwe schetsen. Voor uitwerking in Maatschappelijke Kosten Baten Analyses (MKBA's) is een concretiseringslag nodig naar concept business modellen.

De stap van schets naar concept brengt onvermijdelijk meer richting aan. Dit is ook nodig gezien de urgentie om eind 2024 zicht te krijgen op de toekomst. Door te zorgen dat de shortlist van business modellen voldoende onderscheidend zijn, hoeft dit niet ten koste te gaan van de open blik.

De volgende bestuurlijke werksessie staat gepland op maandag 10 juni. Die werksessie dient om bestuurlijk overeenstemming te krijgen op de concept modellen die zij willen uitwerken naar volledige MKBA's.

De richting en keuzes in het traject van herontwerp moeten komen van de drie wethouders. Maar bij hun afwegingen moeten zij een goed beeld hebben van de uitvoerbaarheid en het draagvlak. Het proces tot eind 2024 is opgebouwd met betrokkenheid van de stuurgroep, beleid, management en uitvoering in de diverse stappen en fasen. Deze werksessie past in dat uitgangspunt.

Beoogde resultaat eind 2024
Eind 2024 moeten er twee, drie of vier MKBA's liggen die inzicht geven in welke mate de verschillende opties voldoen aan:

1. Maatwerk voor de inwoner en verbinding met relevante leefgebieden (= intake, klantreis, instrumentarium)
2. Faciliteren medewerkers (=primair proces, deskundigheid, tijd en ruimte, cultuur, HR)
3. Verbinding met werkgevers/ondernemers (= o.a. transitie beschut werk en acquisitie)
4. Sturing en organisatie (=overhead, ondersteuning, autonomie)
5. Flexibiliteit bij een onzekere toekomst

Elke MKBA brengt in kaart:

1. Inhoudelijk: het beoogde werklandschap, de meerwaarde hiervan voor inwoners, medewerkers en organisatie en de verbindingen binnen het brede sociale domein
2. Financieel: de (des)investeringen die nodig zijn om invulling te geven aan de gewenste dienstverlening en (waar mogelijk) een financiële vertaling van de baten onder (1)
3. Organisatorisch: welke organisatiemodellen zijn mogelijk? Wat betekent dit voor sturing, ondersteunende systemen, HR-beleid, overhead etc.
4. Doorlooptijd en draagvlak: de omvang van het verandertraject dat nodig is kom te komen tot de gewenste dienstverlening ten opzichte van de huidige situatie (van ist naar soll)
5. Kansen- en risicoanalyse

Beoogde aanpak tot eind 2024
De informatie wordt op verschillende manieren en momenten verzameld:

1. Doorlopend: met stuurgroep en projectgroep: strategische, beleidsmatige en tactische afwegingen/input/visie/advies/zorgen

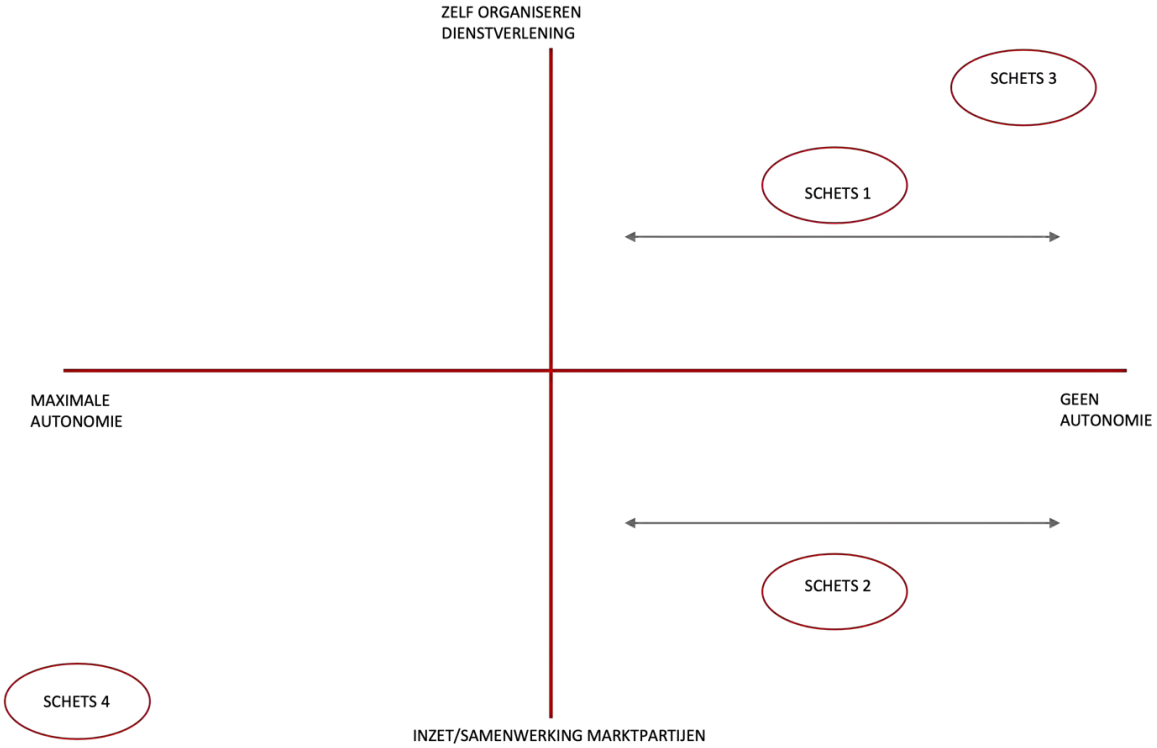
2. Zomer 2024: twee werksessies met de uitvoerende medewerkers aan de hand van het VNG werklandschap; in kaart brengen passende dienstverlening en voor- en nadelen voor inwoner, draagvlak, kansen, consequenties etc.
3. Zomer en najaar 2024: financieel traject samen met Berenschot

Werksessies in mei
Dit document bevat de insteek en agenda voor de werksessie op 16 mei. Op 14 mei is een vergelijkbare sessie uitgevoerd met de Stuurgroep.
Als dat nodig is, kan de projectgroep op 27 mei een extra keer bijeen komen.

Het doel van de twee werksessies is om op 10 juni de drie wethouders vanuit diverse perspectieven (strategisch, beleid, management) een palet van afwegingen te kunnen meegeven bij het aanbrengen van de eerste verfijning.

Er hoeft dus géén gedragen advies te komen uit de werksessies.

Inhoud en werkvorm 16 mei
Analyse van de uitkomst van 3 april jl. laat zien dat de schetsen zijn opgebouwd rondom een aantal principiële keuzes. Deze eerste keuzes lijken organisatorisch, maar zijn zeer bepalend voor hoe de dienstverlening aan de inwoners vorm krijgt, hoe medewerkers gefaciliteerd worden in hun werk en hoe flexibel de dienstverlening kan reageren op externe ontwikkelingen.



Het gaat daarin om:
1. de mate van organisatorische en financiële autonomie bij de drie gemeenten
2. de mate waarin de re-integratiedienstverlening ‘in eigen beheer’ wordt georganiseerd of vorm krijgt door inkoop bij of in samenwerking met derde partijen
3. de visie op de beschut werkbedrijven en de mate waarin dat ‘in eigen beheer’ wordt georganiseerd of vorm krijgt vanuit ondernemerschap

De keuzes uit de schetsen zijn hieronder verder geconcretiseerd:

GEMEENTEN	RE-INTEGRATIE	BESCHUT WERK
1A Fusie De drie gemeenten (laten) de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening uitvoeren vanuit één regionale afdeling (Intergemeentelijke Sociale Dienst) (schets 1, 2 en 3)	**2A Eén eigen bedrijf voor alle diensten** De IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan alle werk en inkomen onderdelen van de P-wet van inkomensverstrekking tot en met plaatsing en nazorg (schets 3)	**3A Transitie van beschut werk bedrijven op niveau IJmond** De IJmond investeert in beschut werk bedrijven als onderdeel van een sociaal ontwikkelbedrijf voor de IJmond. De bedrijven zijn ook geschikt als leer- en ontwikkelplek voor re-integratieklanten (schets 3)
1B Vergaande harmonisatie De drie gemeenten gaan over tot vergaande harmonisatie van werkprocessen en beleid in het (laten) uitvoeren van de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening (schets 1 en 2)	**2B Een eigen bedrijf op onderdelen** De IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan nader te bepalen onderdelen van de re-integratiedienstverlening vanuit de P-wet (exclusief inkomensverstrekking) (schets 1)	**3B Transitie van beschut werk bedrijven op niveau ZKIJ** De IJmond investeert in beschut werk bedrijven als onderdeel van een sociaal ontwikkelbedrijf. Dit doet de IJmond samen met met bijvoorbeeld Spaarne Werkt De bedrijven zijn ook geschikt als leer- en ontwikkelplek voor re-integratieklanten. (schets 1)
1C Vergaande autonomie De drie gemeenten geven individueel (vanuit eigen werkprocessen, inkoop en beleid) uitvoering aan de Participatiewet en aanpalende dienstverlening (schets 4)	**2C Geen eigen bedrijf** De drie gemeenten in de IJmond kopen (al dan niet gezamenlijk) re-integratietrajecten in bij aanbieders in de regio (schets 2 en 4)	**3C Borgen van de basis /doorontwikkeling vanuit ondernemerschap** De IJmond zorgt voor een basisniveau van beschut werk plekken. Duurzame doorontwikkeling komt vanuit ondernemerschap met inzet van (private) financierings- en samenwerkingsvormen (Social Impact Bonds/Fonds, revolverend fonds) (schets 2 en 4)
		3D Inkopen van beschut werkplekken bij derden De drie gemeenten in de IJmond investeren niet in eigen beschut werk bedrijven, maar kopen beschut werkplekken in bij (ontwikkel)bedrijven in de regio of aanpalende regio's (schets 2 en 4)

Werksessie 16 mei
Doel: Concretiseren van de consequenties van de (onderdelen van de) schetsen om op 10 juni te komen tot verdere focus door de bestuurders.

Gesprekstarter: impact
Het herontwerp moet leiden tot verbetering van verschillende aspecten van de dienstverlening:

- Maatwerk voor de inwoner en verbinding met relevante leefgebieden (= intake, klantreis, instrumentarium)
- Faciliteren medewerkers (=primair proces, deskundigheid, tijd en ruimte, cultuur, HR)
- Verbinding met werkgevers/ondernemers (= o.a. transitie beschut werk en acquisitie)
- Sturing en organisatie (=overhead, ondersteuning, autonomie)
- Flexibiliteit bij een onzekere toekomst

Start: Welke bouwstenen bieden naar jouw idee meerwaarde op welke onderdelen?
Ter plekke met post-its

	Maatwerk inwoners	Facilitering medewerkers	Verbinding met werkgevers	Sturing en organisatie	Flexibiliteit in de toekomst
GEMEENTEN					
RE-INTEGRATIE					
BESCHUT WERK					

Dialoog en discussie: kansen, zwaktes en risico's
Dialoog aan de hand van de uitkomst hierboven.
Vanuit welke afwegingen heb je je keuze gemaakt? Hoe kijk je naar de impact, kansen en zwaktes op het vlak van:

- Dienstverlening aan de inwoner (helpend handvat: werklandschap VNG in bijlage 2)
- Teams/ontwikkeling medewerkers/HR/functiehuis
- Sturing/management
- Beleid
- Ondersteuning primaire processen/systemen
- Financiën
- Externe ontwikkelingen (o.a. rol ontwikkelbedrijven in Regionaal Werkcentrum)

NIET VOOR VERDERE VERSPREIDING
SAMENVATTING BESTUURLIJKE WERKSESSIE 3 APRIL 2024
Versie 23 april 2024 (met akkoord wethouders)

INLEIDING
Op 3 april jl. vond een bestuurlijke werksessie plaats als aftrap van de fase van uitwerking van oplossingsrichtingen in business cases. Daarbij waren aanwezig: Jeroen Verwoort, Brigitte van den Berg, Ron Suanet, 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Dit document is geen verslag van de bijeenkomst, maar een samenvatting c.q. uitwerking van de belangrijkste uitkomsten. De inhoud is ter toetsing voorgelegd aan de drie wethouderes en aan 5.1.2.e en 5.1.2.e

PLANNING
Toenemende urgentie
Bij de start van het traject herontwerp dienstverlening Participatiewet op het gebied van re-integratie en beschut werk is afgesproken de tijd te nemen voor een gedragen proces met alle betrokken partijen. Dit uitgangspunt staat nog steeds, maar de urgentie om zicht te krijgen op de toekomstige (in)richting is de afgelopen maanden toegenomen. De oorzaken zijn zowel financieel als inhoudelijk.

Financieel: de begroting 2025 van IJmond Werkt! verwijst meermaals naar het traject tot herontwerp. Met name op het onderdeel beschut groeit de financiële druk. Met het ravijnjaar 2026 op komst moet eind 2024 zicht zijn op de toekomstige inrichting zodat de financiële consequenties hiervan in de begrotingen 2026 kunnen worden meegenomen.

Inhoudelijk: de uitvoering is sterk in beweging om de dienstverlening aan inwoners te verbeteren. Hoewel keuzes in lijn zijn met de filosofie achter het herontwerp, worden deze stappen gemaakt vanuit de autonomie van vier organisaties, waardoor wordt geïnvesteerd (in tijd en geld) in ontwikkeling van teams, medewerkers en werkprocessen. Deze fase mag niet te lang duren, om te voorkomen dat de nu nog parallelle sporen steeds meer uiteen gaan lopen. Ook leidt het tot dubbele investeringen in ongeveer dezelfde doelen, wat haaks staat op de bezuinigingsopgaven van de drie gemeenten en IJmond Werkt.

Hoe eerder richting kan worden gegeven, hoe beter.

<u>Oproep reserveren transitie-middelen mei-circulaire 2024</u>
In de septembercirculaire 2024 zijn voor de meicirculaire 2024 transitiemiddelen aangekondigd voor de doorontwikkeling van sociaal ontwikkelbedrijven. Het is belangrijk deze middelen dit voorjaar al te reserveren als frictiemiddelen voor operationalisering van de gekozen oplossingsrichting.

Planning 2024
Als planning wordt het volgende afgesproken:

3 april:	komen tot eenduidigheid van begrippen, handvatten en benoemen eerste servetschetsen
10 juni:	werksessie naar aanleiding van eerste ruwe business modellen en bijsturing waar wenselijk
Q4 2024:	2-3 uitgewerkte business cases met voldoende aanknopingspunten voor bestuurlijke keuzes

Informatiebijeenkomsten met de gemeenteraden
Op 17 april worden de uitkomsten van de probleemanalyse gedeeld met de raadsleden in een IJmondiale radenbijeenkomst. Deze gezamenlijke bijeenkomst is puur informerend en raadsleden kunnen alleen technische vragen stellen. Aansluitend staan op 8, 16 en 23 mei commissie-bijeenkomsten geagendeerd in respectievelijk Heemskerk, Velsen en Beverwijk.

Afgesproken wordt om in de vergadering 17 april een laatste sheet toe te voegen met de planning van de vervolgstappen. De commissievergaderingen in mei komen te vroeg om dieper in te gaan op de gekozen servetschetsen. Deze zijn nog te ruw en kunnen leiden tot speculatie. Verfijning vindt plaats op 10 juni.

5.2.1
5.2.1
5.2.1

Bij indiening van de agendaverzoeken voor april en mei is aan de griffies meegegeven dat eind Q4 2024 de uitkomsten van de business cases worden gedeeld met de raden. Hiermee start de fase waarin richting moet worden gekozen en waarin de gemeenteraden daadwerkelijk een rol hebben.

EENDUIDIG BEGRIPPENKADER
Handvatten
Als mogelijk handvat voor de uitwerking van de business cases is gesproken over het business model canvas en de purpose case. Beide zijn geschikt als kapstok, waarbij de purpose case (ambitie, betekenisvol resultaat en intentie) als valkuil heeft dat het bij 'hoog-over-intenties' blijft steken. De standpunten ten aanzien van ambitie en intentie komen voldoende vanuit de bestuurlijke werksessies en worden als kader en/of richting meegenomen.

Voorgesteld wordt om te werken met de Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA). Dit handvat is uitgewerkt door het Centraal Planbureau (CPB) en een gangbaar handvat voor onderbouwing van beleidsmatige keuzes binnen de overheid.

Op basis van het stroomschema in de door SEO ontwikkelde *Werkwijze Sociaal Domein* wordt onderzocht of dit traject een volledige MKBA legitimeert of dat een lichter alternatief passender is.

Bij uitwerking van de business cases moet ook aandacht zijn voor de keuze van de juiste 'verantwoordingsprikkels'. Deze bepalen in de praktijk vaak in hoge mate hoe de uitvoering invulling geeft aan ambities.

Wat verstaan we onder 'toekomstbestendig'?
Kijkend naar de gepresenteerde toekomstscenario's zijn de uitgangspunten:

- Uitgaan van minder visie en middelen vanuit het Rijk
- Uitgaan van perioden met economische verschuivingen met een tijdelijke druk op de inkomensverstrekking vanuit de Participatiewet tot gevolg
- De krapte op de arbeidsmarkt blijft, dus er blijven veel kansen om mensen weer snel naar werk te begeleiden, maar we moeten rekening houden met intersectorale verschuivingen en dus met scholing en omscholing en een tijdelijke druk op de BUIG voor inkomen
- Intersectorale mobiliteit is niet direct een verantwoordelijkheid vanuit de P-wet. Het betekent wel goed aansluiten op publiek-private initiatieven die op dit vlak worden ontwikkeld

Toekomstbestendig wordt gedefinieerd als: de flexibiliteit om sneller dan nu vanuit een financieel gezonde positie te kunnen reageren op conjuncturele ontwikkelingen.

DE EERSTE SERVETSCHETSEN

Welke aanvliegroute?

Als aanvliegroute is gekozen voor:

- dienstverleningsconcepten vanuit de Participatiewet, waarbinnen …
- … maatwerk voor de inwoner mogelijk is en die …
- … verbinding maken met aanpalende dienstverlening op andere leefgebieden

Dit betekent dat:

- dienstverlening vanuit de Participatiewet centraal staat bij het uitwerken van de business cases.
- waar mogelijk gebruik wordt gemaakt van bestaande en geschikte handvatten, waaronder het door VNG ontwikkelde werklandschap voor werkzoekenden
- andere gemeentelijke onderdelen binnen het sociaal domein en externe aanbieders/stakeholders op maat in het proces worden betrokken.
- waar dit relevant is meteen de relatie wordt gelegd met bestaande en op handen zijnde domein-overstijgende programma's en wet- en regelgeving (Simpel Switchen, VIM, GALA etc)

Legitimatie keuze voor dienstverleningsconcepten:

- De tegels van het werklandschap voor werkzoekenden bouwen de dienstverlening op rondom de klantreis van inwoners met een hulpvraag. Het is geen chronologisch pad: de tegels worden 'ingezet' al naar gelang de behoefte of fase waarin de hulpvrager zich bevindt. De tegels zijn het uitgangspunt voor nadere uitwerking: aan elke tegel worden instrumenten, netwerken en trajecten gehangen waaruit in de dienstverlening kan worden gekozen. Dit werklandschap biedt dus tevens maatwerk rondom de behoefte van de inwoner.
- Door te werken vanuit dienstverlening vanuit de Participatiewet blijft de focus van de opdracht tot herontwerp beheersbaar. De basis is de Participatiewet, en alleen waar relevant wordt bij de invulling van de tegels verbinding gemaakt met aanpalende dienstverlening vanuit andere domeinen.



Servetschetsen
Naar aanleiding van de discussie en de besproken voorbeelden uit het land, is gekozen voor onderstaande, verder uit te werken servetschetsen (schetsen 0, 1, 2, 3 en 4).

Deze schetsen zijn een eerste samenvatting van uitgangspunten en denkrichtingen. Ze mogen in deze fase nog niet worden beschouwd als eindpunt c.q. definitief organisatiemodel.

De verdere uitwerking tot ruwe business modellen legt naar alle waarschijnlijkheid secundaire keuzes bloot. Ook kan naar voren komen dat er overlap bestaat tussen schetsen of combinaties mogelijk zijn. De ruwe business modellen worden bestuurlijk besproken op 10 juni 2024. Waar nodig vindt verdere verfijning plaats om eind 2024 een weloverwogen keuze te kunnen maken uit 2-3 uitgewerkte business cases.

Schets 0
In de huidige situatie:

- Geven Beverwijk, Heemskerk en Velsen elk individueel invulling aan de taken van de Participatiewet. Onderlinge afstemming en harmonisatie is steeds gebruikelijker, maar vooralsnog hebben de gemeenten autonomie bij het vertalen van beleid naar uitvoering
- De re-integratiedienstverlening voor mensen met een overbrugbare afstand tot betaald werk hebben de drie gemeenten gezamenlijk georganiseerd binnen de GR IJmond Werkt (mandaat)
- Alle uit de Wsw voortvloeiende uitvoeringstaken zijn ondergebracht bij de GR IJmond Werkt (delegatie)
- Een deel van het Participatiebudget (10%) is bestemd voor inzet van activeringstrajecten. De drie gemeenten beheren ieder de inkoop vanuit dit budget
- IJmond Werkt is een zogeheten Partieel Ontwikkelbedrijf

Schets 1

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Gezamenlijk betekent niet per definitie één organisatie. Dit is ook haalbaar door het stroomlijnen van beleid en werkprocessen en het gezamenlijk scholen en ontwikkelen van medewerkers.
- De drie gemeenten in de IJmond investeren vanuit de Participatiewet nog steeds in een regionale infrastructuur voor trainen, leren en beschut werk, maar organiseren dit op grotere schaal dan de IJmond en in verbinding met andere ontwikkelbedrijven
- Deze schets kan leiden tot meerdere organisatorische opties: gemeenschappelijke vertaling van beleid naar werkprocessen binnen de sociale diensten van de drie gemeenten of een Intergemeentelijke Sociale Dienst en een *Leer en ontwikkel Academy* op niveau ZKIJ (?)

Schets 2

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Gezamenlijk betekent niet per definitie één organisatie. Dit is ook haalbaar door het stroomlijnen van beleid en werkprocessen, het gezamenlijk scholen en ontwikkelen van medewerkers en regionale inkoop

- De drie gemeenten kopen benodigde trajecten, expertise en dienstverlening op het vlak van re-integratie op maat in bij externe aanbieders in de regio op basis van de beste match met de behoefte van de klant
- De drie gemeenten in de IJmond investeren vanuit de Participatiewet in een bescheiden infrastructuur voor beschut werk in de IJmond, maar koppelen dit aan de opdracht om zich in samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijs te ontwikkelen tot een social enterprise
- Voorbeelden uit het land: RSD De Liemers, Scalabor, Dokwurk

Schets 3

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van alle taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen in één geïntegreerde organisatie
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Er is een vanuit de Participatiewet georganiseerde infrastructuur voor trainen, leren en beschut werk op het niveau van de IJmond
- Voorbeelden in het land: Werksaam, Avres, Zaffier

Schets 4

- In deze schets wordt gekozen voor een terugtrekkende beweging uit de regionale samenwerking in de uitvoering van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Hieruit voortvloeiende vraag is of en hoe taken op het gebied van Wsw/beschut in dat geval lokaal of regionaal moeten worden ingevuld

CONCEPT-AGENDA

Betreft:	Werksessie Stuurgroep herontwerp re-integratiedienstverlening
Datum:	23 mei 2024
Tijd:	13.30-15.30 uur
Locatie:	IJmond Werkt, Stationsplein 48A, Beverwijk, kamer Erwin
Genodigden:	5.1.2.e (online), 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e
Verhinderd:	5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Bijlage:	Bijlage 1 Notitie op basis van werksessies Bijlage 2 Concept-opbouw werksessie 10 juni (PP)

13.30-13.35 **Opening en start**

13.35-15.15 **Werksessie**

- Dialoog en discussie
  Op basis van samenvatting werksessie 16 mei
  Aanvullen voordelen/nadelen/waarschuwingen en aanbevelingen

- Gezamenlijk vormgeven bestuurlijke werksessie 10 juni
  Aan de hand van concept-PowerPoint

15.15 -15.30 **Afronding**

BIJLAGE 1 Van schets naar business model
Welke business modellen werken we uit in een MKBA?

Inleiding
In een werksessie op 3 april jl. hebben de drie verantwoordelijk wethouders een eerste focus aangebracht in uit te werken oplossingsrichtingen. De samenvatting van die sessie is bijgevoegd in bijlage 2. Om eind 2024 een weloverwogen keuze te maken is het belangrijk om voldoende onderscheidende opties tegen elkaar te kunnen afwegen.

Hoewel op 3 april richting is gegeven, blijft het bij eerste ruwe schetsen. Voor uitwerking in Maatschappelijke Kosten Baten Analyses (MKBA's) is een concretiseringslag nodig naar concept business modellen.

De stap van schets naar concept brengt onvermijdelijk meer richting aan. Dit is ook nodig gezien de urgentie om eind 2024 zicht te krijgen op de toekomst. Door te zorgen dat de shortlist van business modellen voldoende onderscheidend zijn, hoeft dit niet ten koste te gaan van de open blik.

De volgende bestuurlijke werksessie staat gepland op maandag 10 juni. Die werksessie dient om bestuurlijk overeenstemming te krijgen op de concept modellen die zij willen uitwerken naar volledige MKBA's.

De richting en keuzes in het traject van herontwerp moeten komen van de drie wethouders. Maar bij hun afwegingen moeten zij een goed beeld hebben van de uitvoerbaarheid en het draagvlak. Het proces tot eind 2024 is opgebouwd met betrokkenheid van de stuurgroep, beleid, management en uitvoering in de diverse stappen en fasen. Deze werksessie past in dat uitgangspunt.

Beoogde resultaat eind 2024
Eind 2024 moeten er twee, drie of vier MKBA's liggen die inzicht geven in welke mate de verschillende opties voldoen aan:

1. Maatwerk voor de inwoner en verbinding met relevante leefgebieden (= intake, klantreis, instrumentarium)
2. Faciliteren medewerkers (=primair proces, deskundigheid, tijd en ruimte, cultuur, HR)
3. Verbinding met werkgevers/ondernemers (= o.a. transitie beschut werk en acquisitie)
4. Sturing en organisatie (=overhead, ondersteuning, autonomie)
5. Flexibiliteit bij een onzekere toekomst

Elke MKBA brengt in kaart:

1. Inhoudelijk: het beoogde werklandschap, de meerwaarde hiervan voor inwoners, medewerkers en organisatie en de verbindingen binnen het brede sociale domein
2. Financieel: de (des)investeringen die nodig zijn om invulling te geven aan de gewenste dienstverlening en (waar mogelijk) een financiële vertaling van de baten onder (1)
3. Organisatorisch: welke organisatiemodellen zijn mogelijk? Wat betekent dit voor sturing, ondersteunende systemen, HR-beleid, overhead etc.
4. Doorlooptijd en draagvlak: de omvang van het verandertraject dat nodig is kom te komen tot de gewenste dienstverlening ten opzichte van de huidige situatie (van ist naar soll)
5. Kansen- en risicoanalyse

Beoogde aanpak tot eind 2024
De informatie wordt op verschillende manieren en momenten verzameld:

1. Doorlopend: met stuurgroep en projectgroep: strategische, beleidsmatige en tactische afwegingen/input/visie/advies/zorgen

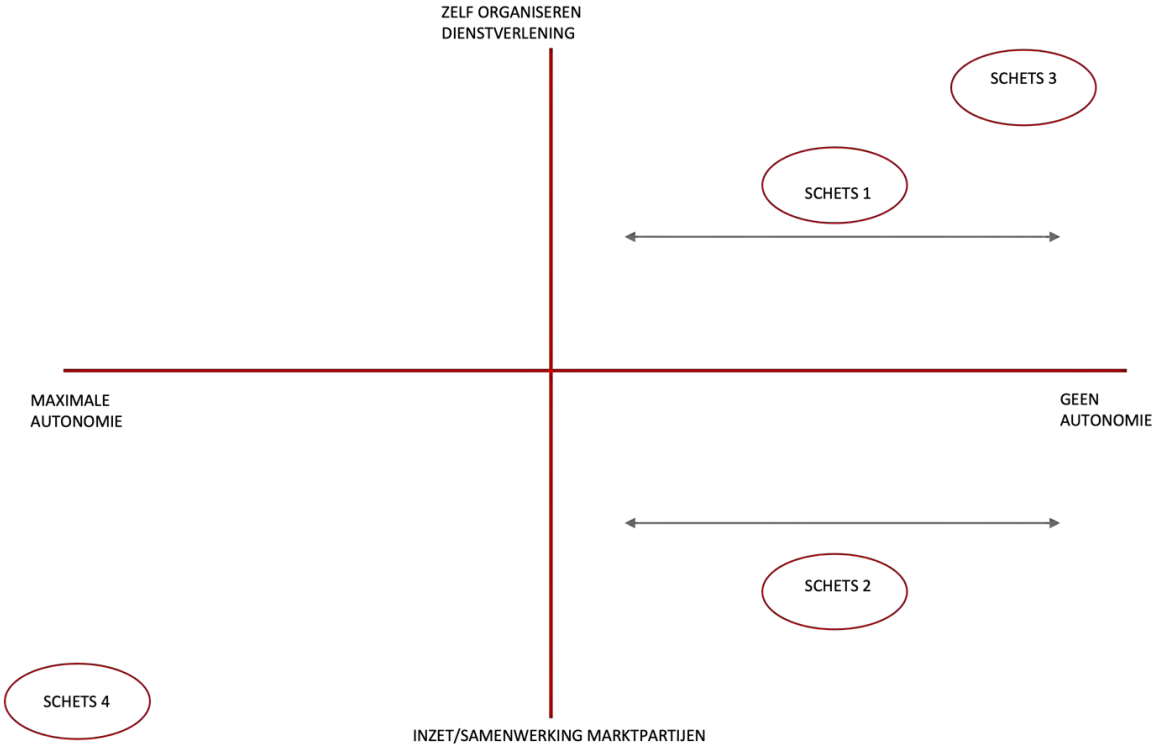
2. Zomer 2024: twee werksessies met de uitvoerende medewerkers aan de hand van het VNG werklandschap; in kaart brengen passende dienstverlening en voor- en nadelen voor inwoner, draagvlak, kansen, consequenties etc.
3. Zomer en najaar 2024: financieel traject samen met Berenschot

Werksessies in mei
Dit document bevat de insteek en agenda voor de werksessie op 16 mei. Op 14 mei is een vergelijkbare sessie uitgevoerd met de Stuurgroep.
Als dat nodig is, kan de projectgroep op 27 mei een extra keer bijeen komen.

Het doel van de twee werksessies is om op 10 juni de drie wethouders vanuit diverse perspectieven (strategisch, beleid, management) een palet van afwegingen te kunnen meegeven bij het aanbrengen van de eerste verfijning.

Er hoeft dus géén gedragen advies te komen uit de werksessies.

Inhoud en werkvorm 16 mei
Analyse van de uitkomst van 3 april jl. laat zien dat de schetsen zijn opgebouwd rondom een aantal principiële keuzes. Deze eerste keuzes lijken organisatorisch, maar zijn zeer bepalend voor hoe de dienstverlening aan de inwoners vorm krijgt, hoe medewerkers gefaciliteerd worden in hun werk en hoe flexibel de dienstverlening kan reageren op externe ontwikkelingen.



Het gaat daarin om:
1. de mate van organisatorische en financiële autonomie bij de drie gemeenten
2. de mate waarin de re-integratiedienstverlening ‘in eigen beheer’ wordt georganiseerd of vorm krijgt door inkoop bij of in samenwerking met derde partijen
3. de visie op de beschut werkbedrijven en de mate waarin dat ‘in eigen beheer’ wordt georganiseerd of vorm krijgt vanuit ondernemerschap

De keuzes uit de schetsen zijn hieronder verder geconcretiseerd:

GEMEENTEN	RE-INTEGRATIE	BESCHUT WERK
1A Fusie De drie gemeenten (laten) de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening uitvoeren vanuit één regionale afdeling (Intergemeentelijke Sociale Dienst) (schets 1, 2 en 3)	**2A Eén eigen bedrijf voor alle diensten** De IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan alle werk en inkomen onderdelen van de P-wet van inkomensverstrekking tot en met plaatsing en nazorg (schets 3)	**3A Transitie van beschut werk bedrijven op niveau IJmond** De IJmond investeert in beschut werk bedrijven als onderdeel van een sociaal ontwikkelbedrijf voor de IJmond. De bedrijven zijn ook geschikt als leer- en ontwikkelplek voor re-integratieklanten (schets 3)
1B Vergaande harmonisatie De drie gemeenten gaan over tot vergaande harmonisatie van werkprocessen en beleid in het (laten) uitvoeren van de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening (schets 1 en 2)	**2B Een eigen bedrijf op onderdelen** De IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan nader te bepalen onderdelen van de re-integratiedienstverlening vanuit de P-wet (exclusief inkomensverstrekking) (schets 1)	**3B Transitie van beschut werk bedrijven op niveau ZKIJ** De IJmond investeert in beschut werk bedrijven als onderdeel van een sociaal ontwikkelbedrijf. Dit doet de IJmond samen met met bijvoorbeeld Spaarne Werkt De bedrijven zijn ook geschikt als leer- en ontwikkelplek voor re-integratieklanten. (schets 1)
1C Vergaande autonomie De drie gemeenten geven individueel (vanuit eigen werkprocessen, inkoop en beleid) uitvoering aan de Participatiewet en aanpalende dienstverlening (schets 4)	**2C Geen eigen bedrijf** De drie gemeenten in de IJmond kopen (al dan niet gezamenlijk) re-integratietrajecten in bij aanbieders in de regio (schets 2 en 4)	**3C Borgen van de basis /doorontwikkeling vanuit ondernemerschap** De IJmond zorgt voor een basisniveau van beschut werk plekken. Duurzame doorontwikkeling komt vanuit ondernemerschap met inzet van (private) financierings- en samenwerkingsvormen (Social Impact Bonds/Fonds, revolverend fonds) (schets 2 en 4)
		3D Inkopen van beschut werkplekken bij derden De drie gemeenten in de IJmond investeren niet in eigen beschut werk bedrijven, maar kopen beschut werkplekken in bij (ontwikkel)bedrijven in de regio of aanpalende regio's (schets 2 en 4)

Werksessie 16 mei
Doel: Concretiseren van de consequenties van de (onderdelen van de) schetsen om op 10 juni te komen tot verdere focus door de bestuurders.

Gesprekstarter: impact
Het herontwerp moet leiden tot verbetering van verschillende aspecten van de dienstverlening:

- Maatwerk voor de inwoner en verbinding met relevante leefgebieden (= intake, klantreis, instrumentarium)
- Faciliteren medewerkers (=primair proces, deskundigheid, tijd en ruimte, cultuur, HR)
- Verbinding met werkgevers/ondernemers (= o.a. transitie beschut werk en acquisitie)
- Sturing en organisatie (=overhead, ondersteuning, autonomie)
- Flexibiliteit bij een onzekere toekomst

Start: Welke bouwstenen bieden naar jouw idee meerwaarde op welke onderdelen?
Ter plekke met post-its

	Maatwerk inwoners	Facilitering medewerkers	Verbinding met werkgevers	Sturing en organisatie	Flexibiliteit in de toekomst
GEMEENTEN					
RE-INTEGRATIE					
BESCHUT WERK					

Dialoog en discussie: kansen, zwaktes en risico's
Dialoog aan de hand van de uitkomst hierboven.
Vanuit welke afwegingen heb je je keuze gemaakt? Hoe kijk je naar de impact, kansen en zwaktes op het vlak van:

- Dienstverlening aan de inwoner (helpend handvat: werklandschap VNG in bijlage 2)
- Teams/ontwikkeling medewerkers/HR/functiehuis
- Sturing/management
- Beleid
- Ondersteuning primaire processen/systemen
- Financiën
- Externe ontwikkelingen (o.a. rol ontwikkelbedrijven in Regionaal Werkcentrum)

Uitkomsten werksessies mei 2024
In de werksessie van 14 mei hebben de leden van de Stuurgroep hun input meegegeven bij de uiteenlopende keuzes die voortkomen uit de vier servetschetsen die op 3 april bestuurlijk zijn meegegeven. Op 16 mei is een vergelijkbare sessie gedaan met de leden van de projectgroep.

Daarbij is gekeken naar de servetschetsen en de consequenties hiervan voor:

1. de mate van organisatorische en financiële autonomie bij de drie gemeenten
2. de mate waarin de re-integratiedienstverlening 'in eigen beheer' wordt georganiseerd of vorm krijgt door inkoop bij of in samenwerking met derde partijen
3. de visie op de beschut werkbedrijven en de mate waarin dat 'in eigen beheer' wordt georganiseerd of vorm krijgt vanuit ondernemerschap

Toetsing denkkader door stuurgroep
De keuzes uit de schetsen zijn geconcretiseerd in 10 onderdelen. De leden van de stuurgroep kunnen zich goed vinden in dit denkkader en geven aan dat het op onderdelen duidelijker is dan de vier schetsen. Ook helpen deze onderdelen om na te denken over de consequenties van keuzes.

Belangrijk: de losse onderdelen kunnen niet zonder meer worden gezien als Duplo-stenen: de som der delen levert niet altijd de meest effectieve oplossing en sommige combinaties zijn niet praktisch uitvoerbaar.

Definities

- Met dienstverlening vanuit de Participatiewet wordt bedoeld het hele spectrum van inkomen, schulden en minima, re-integratiedienstverlening en inburgering
- Maatwerk betekent: 'inzetten van dienstverlening passend op de behoefte', Dit hoeft niet altijd een intensivering te betekenen voor inzet vanuit de P-wet. Bijvoorbeeld als dienstverlening uit een ander onderdeel van het sociaal domein meer passend is en voldoende blijkt, of wanneer snelle oplossingen voorhanden zijn voor diegenen die weinig ondersteuning nodig hebben, zoals voldoende gevarieerd en passend werk.
  Maatwerk kunnen bieden is in hoge mate afhankelijk van een goede triage bij aanmelding.

Uitkomsten 14 en 16 mei
<u>Klantreis aan de hand van werklandschap: aandachtspunt</u>
De wijze waarop de eerste stap, melding, wordt ingericht vraagt specifiek om aandacht. Daarin ligt de principiële vraag besloten hoe je kijkt naar de inwoner. Uit de analyse blijkt dat een brede of integrale blik bij intake helpt om maatwerk te bieden. Velsen maakt hierin al stappen met het brede gesprek.

Melding kan op verschillende plekken plaatsvinden, via wijkteams, via de vraag van een jonge vroegtijdig schoolverlater, via het regionaal werkcentrum of gewoon door aanvraag van een uitkering. Het is niet zinvol om die brede blik alleen toe te passen binnen de P-wet.

Deze vraag heeft gevolgen voor:

- Waar, op welk moment en hoe wordt de verbinding met het brede sociaal domein gelegd?
- In welke mate kan of moet dit voor de drie gemeenten uniform worden ingericht en hoe verhoudt dat zich tot een vervolgtraject?

Elke MKBA bevat een <u>globaal</u> uitgewerkte ideale klantreis. Dit vraagstuk moet hierin terug komen

Andere input
Mate van gemeentelijk autonomie

Fusie en vergaande harmonisatie (1A en 1B)

- *Principieel vraagstuk.* Uitgangspunt van deze twee bouwstenen is uniforme dienstverlening voor inwoners in de regio.
  In welke mate vinden we het wel of niet acceptabel dat dienstverlening voor inwoners in het werkgebied IJmond per postcodegebied verschilt?
- *Waarschuwing*. Vergaande harmonisatie was ooit het uitgangspunt bij de start van IJmond Werkt, maar zolang dit niet bestuurlijk wordt geborgd, gaan keuzes in de loop der tijd uiteen lopen. Dit is met name vanuit het perspectief van het ontwikkelbedrijf niet wenselijk
- *Voordeel*. Duidelijkheid en eenduidigheid voor de inwoner en werkgevers in de regio
- *Voordeel*. Opleidingsmogelijkheden, kansen voor kennisbevordering etc. groter
- *Nadeel*. Logge organisatie, grote teams, minder flexibel.
- *Nadeel*. Verbinding met brede sociale domein verschilt per gemeente. Waar komt de knip?
- *Nadeel*. Gaat ten koste van keuzevrijheid in eigen beleid

Vergaande autonomie

- *Voordeel*. Biedt de mogelijkheid om maximaal in te spelen op de vraag van de inwoner. Budgetten zijn wendbaar in te zetten en de organisatie is kleiner met kortere lijnen
- *Voordeel*. Verbinding met wmo en CJG gedurende hele traject makkelijker
- *Voordeel*. Mogelijkheid om ontschot budget in te zetten met intake op diverse levensgebieden
- *Voordeel*. Beleidsvrijheid bij de raad
- *Nadeel*. In combinatie met een ontwikkelbedrijf (2A of 2B) niet doen!
- *Nadeel*. Voelt als een stap terug, een gemiste kans om het beter te doen vanuit wat tot op heden met succes is opgebouwd

Reïntegratie
Eén ontwikkelbedrijf voor alle diensten (2A)

- *Waarschuwing*. Dit is alleen zinvol als alle dienstverlening hierin wordt onderbracht inclusief beleid en budgetten. Een zeer ingrijpende operatie, maar voor de inwoner de beste oplossing
- *Waarschuwing*. Vraagt om sterke verbinding met beschut werk bedrijven om dit financieel haalbaar te maken
- *Waarschuwing*. Voor inwoners beneden het kanaal moet daar ook aanbod zijn
- *Voordeel*. Biedt duidelijkheid en ruimte om te investeren in kennis en maatwerk
- *Voordeel*. Flexibel in te zetten voor gemengde groepen, versterkt de lijn naar de inwoner
- *Nadeel.* Log en weinig flexibel naar de toekomst en ten aanzien van maatwerk

Ontwikkelbedrijf op onderdelen (2B)

- *Waarschuwing.* Bij elke vorm waarin re-integratie op onderdelen wordt uitbesteed, is het regievraagstuk zeer relevant
- *Waarschuwing*. Voor inwoners beneden het kanaal moet daar ook aanbod zijn

Geen eigen re-integratie aanbod (2C)

- *Voordeel*. Maximaal flexibel op de toekomst
- *Nadeel*. Weinig regie en verbinding

Beschut werk
De toekomst van de beschut werk bedrijven moet als apart vraagstuk worden benaderd omdat het vraagstuk (deels) gaat over ondernemerschap. Transformatie van de beschut werkbedrijven moet leiden tot:

- Voldoende passende en gevarieerde leerwerkplekken die ook kunnen worden ingezet als onderdeel van een ontwikkeltraject (trede 1 en 2, simpel switchen en re-integratie)
- een oplossing bieden voor inwoners van Velsen die beneden het Noordzeekanaal wonen
- Betere verbinding met/aansluiting op werkgevers in de regio
- Een financieel gezonde bedrijfsvoering

<u>Eigen structuur voor de IJmond (3A)</u>
Er is nauwelijks draagvlak om de transitie van de beschut werkbedrijven op de schaal van de IJmond te maken.

De huidige beschut werken infrastructuur van IJmond Werkt is te beperkt om te worden ingezet als onderdeel van een ontwikkeltraject. Deze is hierdoor financieel steeds minder houdbaar
en sluit bovendien niet aan op wat nodig is voor de meest kwetsbare werkenden/werkzoekenden.

- *Nadeel*. De transformatie naar een volwaardige infrastructuur vraagt een enorme investering die op de schaal van de IJmond nauwelijks te rechtvaardigen is.

<u>Eigen structuur samen met anderen (3B en 3C)</u>
<u>Met Spaarne Werkt</u>
Er is veel draagvlak voor verbinding met Spaarne Werkt om verschillende redenen:

- *Reistijd*. Dit is een zeer relevante factor voor de meest kwetsbare werkenden. Het grootste deel van de inwoners van Velsen woont beneden het kanaal. De locaties van IJmond Werkt! boven het kanaal zijn een te grote drempel en hiervoor is nog altijd geen passende oplossing
- *Meer keuze*. Door de beschut werk bedrijven van IJmond Werkt en Spaarne Werkt te verbinden en door te ontwikkelen, ontstaat een breder palet aan bedrijvigheid voor de inwoners
- *Financieel*. De hoge overhead voor IJmond Werkt is een belangrijk vraagstuk. Schaalvergroting en combinatie van ondersteunende functies kan financieel voordelen opleveren.
- *Regionale samenwerking*. IJmond Werkt en Spaarne Werkt zijn onderdeel van dezelfde arbeidsmarktregio ZKIJ. Zij werken al samen binnen het WSP. Afgaande op de Kamerbrief wordt de rol van ontwikkelbedrijven binnen het RWC prominenter. Ook wordt het regionaal beraad de komende jaren het niveau waarop financiële impulsen worden gegeven.

<u>Met private partners</u>
Ook is er veel animo voor het maken van de transitie door verbinding met ondernemers:

- *Een marktconforme blik*. De doorontwikkeling van de werkbedrijven wordt niet (alleen) wordt aangevlogen vanuit de eigen organisatie, maar vanuit/in aansluiting op de vraag van de ondernemer
- *Financieel*. Private samenwerkingsvormen met als uitgangspunt co-financiering biedt extra financiële speelruimte

<u>Losse inkoop beschut werkplekken (3D)</u>
Er is niet veel draagvlak om beschut werkplekken in te kopen bij (ontwikkel)bedrijven in de regio of aanpalende regio's (3D):

- *voordeel*: het biedt meer keuze voor de inwoner
- *nadeel*: een grote afhankelijkheid van de keuzes van andere ontwikkelbedrijven

- *nadeel*: een grotere reistijd voor inwoners van Beverwijk en Heemskerk naar gebied Zaffier of Spaarne Werkt
- *nadeel*: ontwikkelbedrijven worden gezien als belangrijke partner in de nieuwe regionale arbeidsmarktstructuur. Dit pleit voor behoud van een minimale 'eigen' structuur

Aanbevelingen
- Re-integratiedienstverlening: flexibiliteit in de toekomst is belangrijk. Dus niet te veel zelf organiseren, wel een kernaanbod, maar ruimte om flexibel in te kopen (interpretatie 2B en 2C)
- Regionale harmonisatie heeft alleen zin als alles gelijk wordt getrokken: beleid, systemen, functiehuis, HR-beleid, sturing etc.
- Regionale harmonisatie is op langere termijn alleen houdbaar als afstand wordt gedaan van de autonomie per gemeente door een bestuurlijke fusie
- Regionale samenwerking modulair opbouwen (Modulaire GR?). Wel harmonisatie op brede intake zodat inwoners 1x hun verhaal doen.
- Voor transformatie van de beschut werk bedrijven kijken naar een grotere schaal dan de IJmond en/of voor de doorontwikkeling van de bedrijven intensiever samen te werken met ondernemers. Deze twee hoeven elkaar niet uit te sluiten.

Voorstel uit te werken business modellen

Inkomen, re-integratie, en aanpalende dienstverlening

Model 1 Integraal
- Eén regionale geïntegreerde organisatie voor inkomen, re-integratie, inburgering, schulden en minima, beschut werk
- Fusie
- Geen gemeentelijke autonomie
- Combinatie met model B of C beschut

Model 2 Individueel
- Volledige autonomie per gemeente
- Terugtrekken uit regionale samenwerking
- Geen gezamenlijk ontwikkelbedrijf voor re-integratie
- Combinatie met model A beschut

Model 3 Modulair
- Regionale harmonisatie van visie, werkprocessen, inclusief systemen, scholing, beleid etc.
- Gezamenlijk kernaanbod in dienstverlening
- Daarnaast modulair/flexibel in te kopen dienstverlening
- Gedeeltelijke gemeentelijke autonomie
- Combinatie met model A, B of C beschut

Transformatie Beschut werk
Model A Minimale variant
- Uitgangspunt = infrastructuur alleen gericht op beschut werk
- Omvang en ontwikkeling doelgroep per gemeente in kaart
- Losse inkoop beschut werk in kaart per gemeente (3D)
- Benodigde transitie infrastructuur IJW voor inwoners boven het kanaal
- Investering in locatie beneden het kanaal

Model B Samenwerking met Spaarne Werkt

- Uitgangspunt = transformatie is gericht op een bedrijven structuur die ook kan worden ingezet als onderdeel van een ontwikkeltraject (trede 1 en 2, simpel switchen en re-integratie)
- Vraagt om bestuurlijke verkenning vooraf

Model C Ontwikkelfonds voor publiek-private doorontwikkeling

- Dit model is aanvullend op zowel model A als B
- Mogelijkheden voor PPS'en in kaart/draagvlaktoetsing
- Social impact vormen in kaart brengen
- Financieringsvormen in kaart en voorwaarden co-financiering

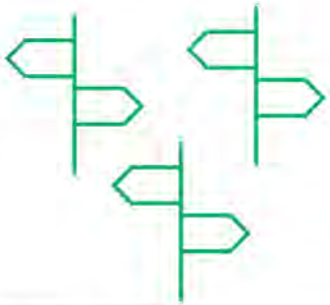
GEMEENTEN	RE-INTEGRATIE	BESCHUT WERK
1A Fusie De drie gemeenten (laten) de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening uitvoeren vanuit één regionale afdeling (Intergemeentelijke Sociale Dienst) (schets 1, 2 en 3)	**2A Eén eigen bedrijf voor alle diensten** De IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan alle werk en inkomen onderdelen van de P-wet van inkomensverstrekking tot en met plaatsing en nazorg (schets 3)	**3A Transitie van beschut werk bedrijven op niveau IJmond** De IJmond investeert in beschut werk bedrijven als onderdeel van een sociaal ontwikkelbedrijf voor de IJmond. De bedrijven zijn ook geschikt als leer- en ontwikkelplek voor re-integratieklanten (schets 3)
1B Vergaande harmonisatie De drie gemeenten gaan over tot vergaande harmonisatie van werkprocessen en beleid in het (laten) uitvoeren van de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening (schets 1 en 2)	**2B Een eigen bedrijf op onderdelen** De IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan nader te bepalen onderdelen van de re-integratiedienstverlening vanuit de P-wet (exclusief inkomensverstrekking) (schets 1)	**3B Transitie van beschut werk bedrijven op niveau ZKIJ** De IJmond investeert in beschut werk bedrijven als onderdeel van een sociaal ontwikkelbedrijf. Dit doet de IJmond samen met met bijvoorbeeld Spaarne Werkt De bedrijven zijn ook geschikt als leer- en ontwikkelplek voor re-integratieklanten. (schets 1)
1C Vergaande autonomie De drie gemeenten geven individueel (vanuit eigen werkprocessen, inkoop en beleid) uitvoering aan de Participatiewet en aanpalende dienstverlening (schets 4)	**2C Geen eigen bedrijf** De drie gemeenten in de IJmond kopen (al dan niet gezamenlijk) re-integratietrajecten in bij aanbieders in de regio (schets 2 en 4)	**3C Borgen van de basis /doorontwikkeling vanuit ondernemerschap** De IJmond zorgt voor een basisniveau van beschut werk plekken. Duurzame doorontwikkeling komt vanuit ondernemerschap met inzet van (private) financierings- en samenwerkingsvormen (Social Impact Bonds/Fonds, revolverend fonds) (schets 2 en 4)
		3D Inkopen van beschut werkplekken bij derden De drie gemeenten in de IJmond investeren niet in eigen beschut werk bedrijven, maar kopen beschut werkplekken in bij (ontwikkel)bedrijven in de regio of aanpalende regio's (schets 2 en 4)

WAAR STAAN WE HET PROCES?

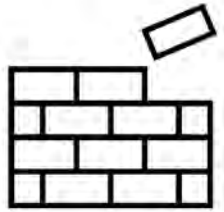






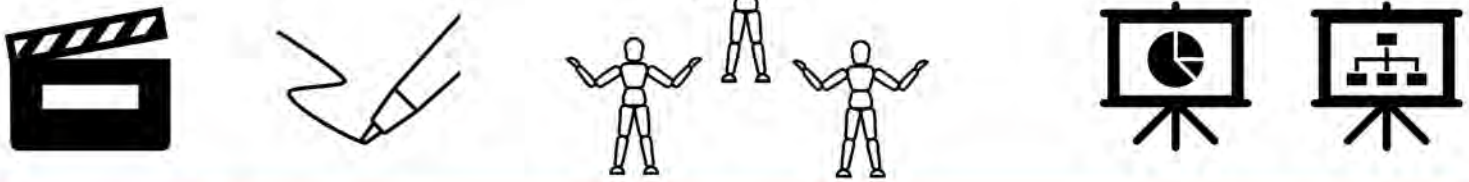






april-mei 2023	juli –november 2023	december-maart 2024	Februari- najaar 2024	Nader te bepalen	Nader te bepalen
Aftrap met gemeente-raden	Onderzoek door ervaringen op te halen bij medewerkers. En relevante onderzoeksrapporten en Kamerbrieven	Delen en vaststellen probleemanalyse. Dit is het vertrekpunt voor volgende stap	Oplossings-richtingen in kaart Aantal hiervan uitwerken in prototype business cases	Keuzes en besluit-vorming	Operationaliseren: Samen (verder) bouwen aan de gekozen richting

VERVOLGTRAJECT



3 april

Scenario's
t.b.v definitie
toekomstbestendig

2-3
servetschetsen

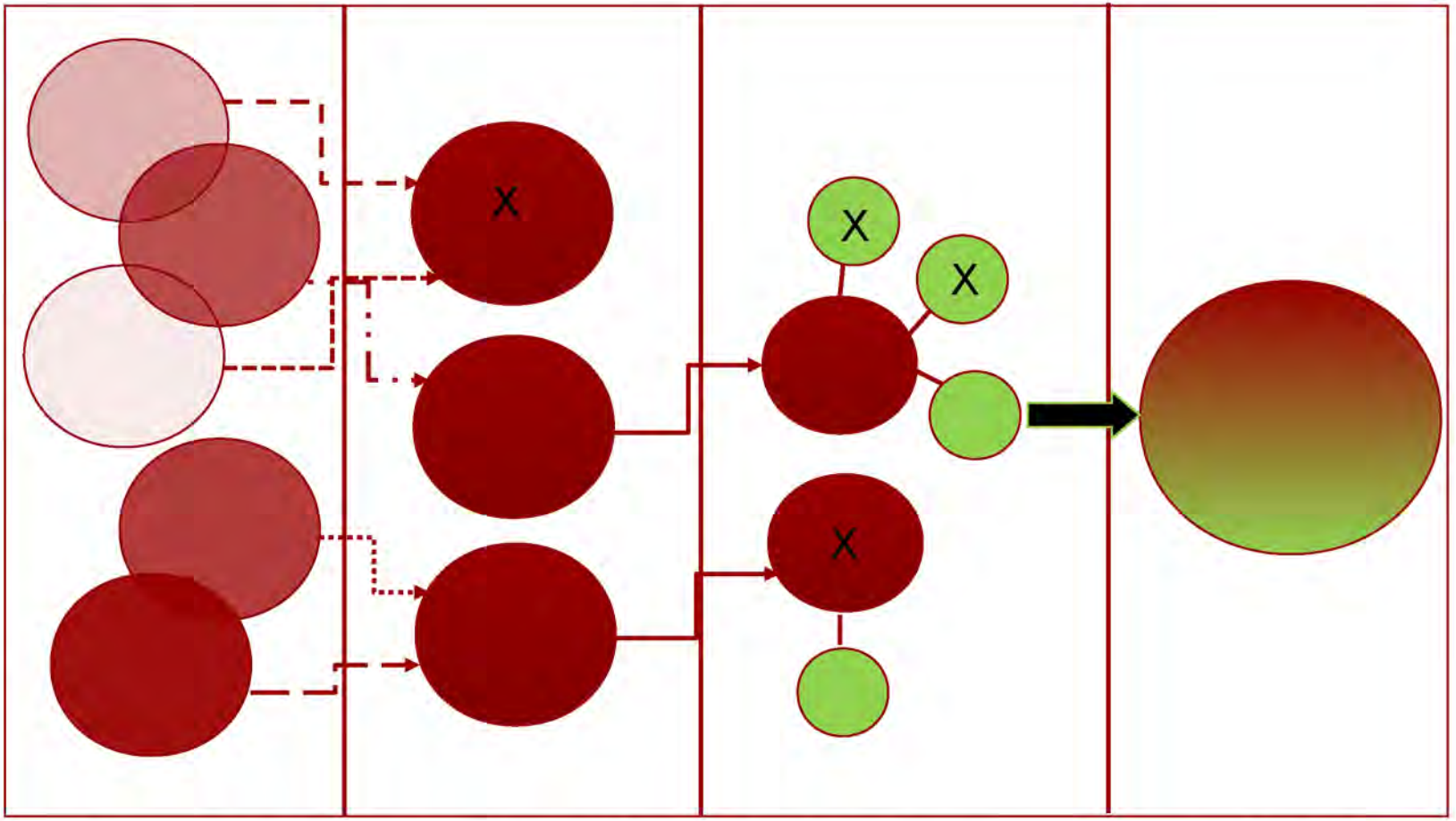
10 juni

2-3 ruw uitgewerkte
businessmodellen

oktober/november

2-3 uitgewerkte
MKBA's
Gekoppeld aan
passende
organisatiemodellen

PROCES



Ruwe servetschetsen
3 april

concept business modellen
10 juni

uitwerken naar (M)KBA's
met organisatiemodellen

Keuze voor één van de
Modellen (Q4-2024)

INSTEEK WERKSESSIE 10 JUNI

- 4 servetschetsen terugbrengen naar 3 (?) concrete concept-business modellen

- Hoe: op basis van input/aanbevelingen stuurgroep, projectgroep (en raden) een aantal opties af laten vallen

BEOOGD RESULTAAT 2024

MKBA's die inzicht geven in welke mate de verschillende opties voldoen aan:

1. Maatwerk voor de inwoner en verbinding met relevante leefgebieden (= intake, klantreis, instrumentarium)
2. Faciliteren medewerkers (=primair proces, deskundigheid, tijd en ruimte, cultuur, HR)
3. Verbinding met werkgevers/ondernemers (= o.a. transitie beschut werk en acquisitie)
4. Sturing en organisatie (=overhead, ondersteuning, autonomie)
5. Flexibiliteit bij een onzekere toekomst

AANPAK EN TIJDSPAD

2 SPOREN:

- Uitwerken van de ideale klantreis aan de hand van het werklandschap. Elke MKBA vergelijkt het business model met de ideale klantreis. Zo wordt inzichtelijk in welke mate en hoe deze op elkaar aansluiten. In het werklandschap wordt ook in kaart gebracht waar aansluiting met het brede sociale domein wordt gemaakt.

- De financiële, organisatorische en procesmatige consequenties van elk business model

HOE?

1. Doorlopend: met stuurgroep en projectgroep: strategische, beleidsmatige en tactische afwegingen/input/visie/advies/zorgen

2. Zomer 2024: twee werksessies met de uitvoerende

OPBOUW MKBA'S

1. Inhoudelijk: het beoogde werklandschap, de meerwaarde hiervan voor inwoners, medewerkers en organisatie en de verbindingen binnen het brede sociale domein

2. Financieel: de (des)investeringen die nodig zijn om invulling te geven aan de gewenste dienstverlening en (waar mogelijk) een financiële vertaling van de maatschappelijk baten onder (1)

3. Organisatorisch: welke organisatiemodellen zijn mogelijk? Wat betekent dit voor sturing, ondersteunende systemen, HR-beleid, overhead etc.

4. Doorlooptijd en draagvlak: de omvang van het verandertraject dat nodig is om te komen tot de gewenste dienstverlening ten opzichte van de huidige situatie (van ist naar soll)

5. Kansen- en risicoanalyse

UITWERKEN

Dienstverlening aan inwoners

- In kaart brengen a.d.h.v. van werklandschap hoe ideale tegelinvulling eruit ziet
- Aan de hand hiervan in kaart brengen: wie heeft hier voordeel van (inwoner, medewerker of organisatie) en op welke wijze (uitstroom, meer stabiliteit, lagere caseload etc.)

Organisatorisch

- Per gemeente en met IJW in kaart brengen welke (aanvullende) stappen nodig zijn om te komen tot ideale dienstverlening (van ist naar soll)
- Van welke handvatten kunnen we gebruik maken (EVA,

Werklandschap – Werkzoekenden & Werkgevers



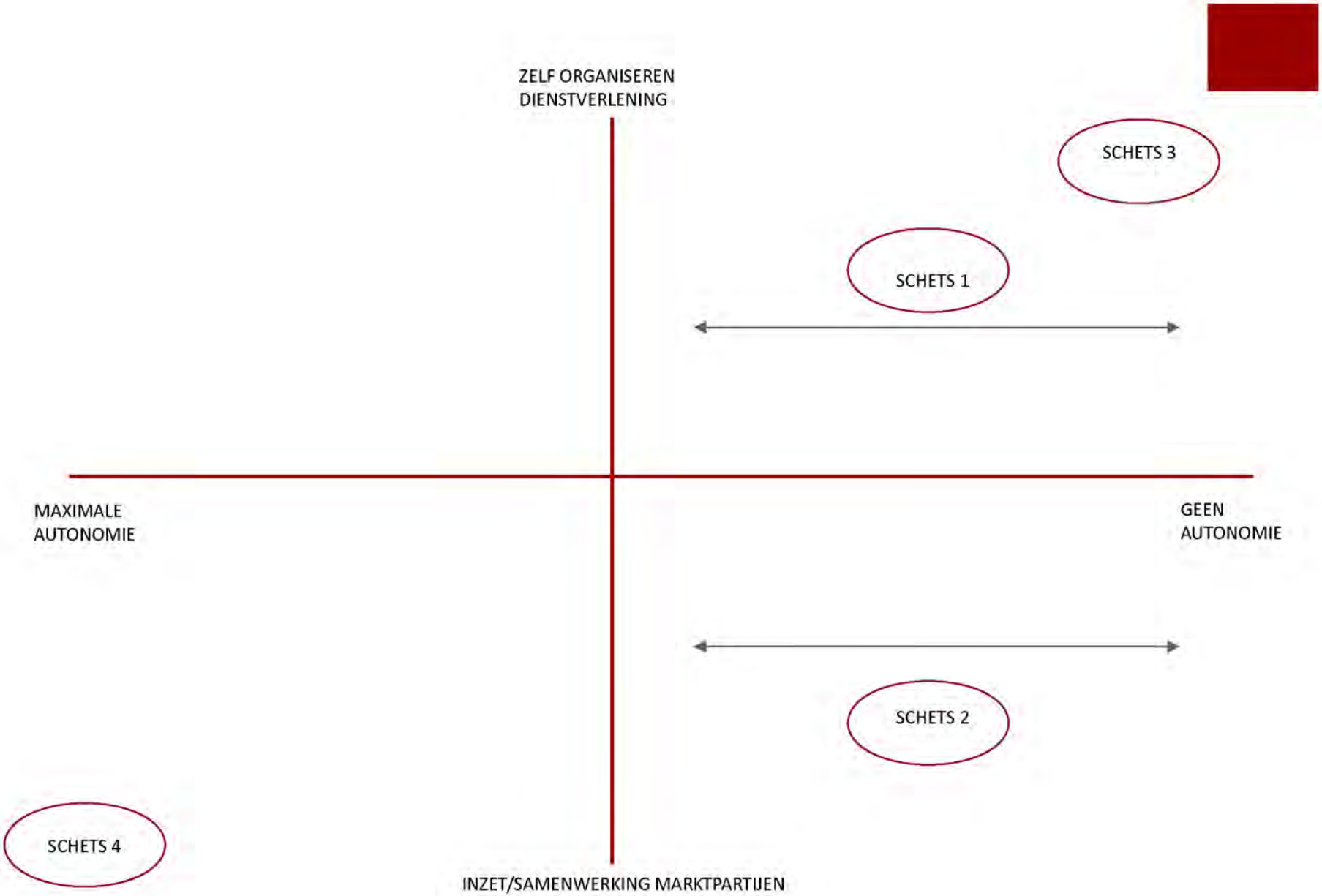
Dit product is onderdeel van VNG, Project Moderniseren Werkdomein
Dit product is ontwikkeld in samenwerking met gemeenten, SAM en TNO

SCHETSEN 3 APRIL 2024

- De schetsen zijn opgebouwd rondom een aantal principiële keuzes
- Deze keuzes lijken organisatorisch, maar zijn zeer bepalend voor hoe de dienstverlening aan de inwoners vorm krijgt, hoe medewerkers gefaciliteerd worden in hun werk en hoe flexibel de dienstverlening kan reageren op externe ontwikkelingen
- Met name schetsen 1 en 2 zijn nog wat vaag

Keuzes zijn terug te brengen op:

1. de mate van organisatorische en financiële autonomie bij de drie gemeenten
2. de mate waarin de re-integratiedienstverlening 'in eigen beheer' wordt georganiseerd of vorm krijgt door inkoop bij of in samenwerking met derde partijen
3. de visie op de beschut werkbedrijven en de mate waarin dat 'in eigen beheer'


ZELF ORGANISEREN
DIENSTVERLENING
SCHETS 3
SCHETS 1
MAXIMALE
AUTONOMIE
GEEN
AUTONOMIE
SCHETS 2
SCHETS 4
INZET/SAMENWERKING MARKTPARTIJEN

GEMEENTEN

Bouwsteen 1A FUSIE

- De drie gemeenten besluiten tot het gezamenlijk (laten) uitvoeren van de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening vanuit één regionale afdeling (Intergemeentelijke Sociale Dienst)
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima

Bouwsteen 1B VERGAANDE HARMONISATIE

- De drie gemeenten besluiten tot het gezamenlijk (laten) uitvoeren van de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening door het gezamenlijk inrichten van werkprocessen en beleid
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima

RE-INTEGRATIE

Bouwsteen 2A EEN EIGEN BEDRIJF VOOR ALLE DIENSTEN

- De regio IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan re-integratie van inkomensverstrekking tot en met plaatsing en nazorg

Bouwsteen 2B EEN EIGEN BEDRIJF OP ONDERDELEN

- De regio IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan onderdelen van de re-integratie exclusief inkomensverstrekking

Bouwsteen 2C GEEN EIGEN BEDRIJF

- De drie gemeenten in de IJmond kopen (al dan niet gezamenlijk) dienstverlening in bij aanbieders in de regio
- Het gaat om re-integratietrajecten exclusief inkomensverstrekking

INFRASTRUCTUUR (BESCHUT) WERK

Bouwsteen 3A TRANSFORMATIE BESCHUT WERK BEDRIJVEN OP NIVEAU IJMOND

- De regio IJmond investeert in een eigen infrastructuur voor beschut werk als onderdeel van een sociaal ontwikkelbedrijf, met als wens de infrastructuur tevens in te zetten als leer- en ontwikkelplek voor de re-integratieklanten in de IJmond

Bouwsteen 3B TRANSFORMATIE BESCHUT WERK BEDRIJVEN MET ANDER ONTWIKKELBEDRIJF

CONCEPT MODELLEN 10 JUNI (1/2)

Inkomen, re-integratie, en aanpalende dienstverlening

Model 1 Integraal

- Eén regionale geïntegreerde organisatie voor inkomen, re-integratie, inburgering, schulden en minima, beschut werk
- Fusie
- Geen gemeentelijke autonomie
- Combinatie met model B of C beschut

Model 2 Individueel

CONCEPT MODELLEN 10 JUNI (2/2)

Transformatie Beschut werk

Model A Minimale variant

- Uitgangspunt = infrastructuur alleen gericht op beschut werk
- Omvang en ontwikkeling doelgroep per gemeente in kaart
- Losse inkoop beschut werk in kaart per gemeente (3D)
- Benodigde transitie infrastructuur IJW voor inwoners boven het kanaal
- Investering in locatie beneden het kanaal

Model B Samenwerking met Spaarne Werkt

- Uitgangspunt = transformatie is gericht op een bedrijven structuur die ook kan worden ingezet als onderdeel van een ontwikkeltraject (trede 1 en 2, simpel switchen en re-integratie)
- Vraagt om bestuurlijke verkenning vooraf

From: '5.1.2.e @5.1.2.e" <5.1.2.e @5.1.2.e>
To: '5.1.2.e" </o=ExchangeLabs/ou=Exchange Administrative Group (FYDIBOHF23SPDLT)/cn=Recipients/cn=af6be45d8b234058bc0a711d7265da12-5.1.2.e>; "5.1.2.j @heemskerk.nl" <5.1.2.i @heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e @velsen.nl" <5.1.2.e @velsen.nl>; "Ron Suanet" <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @Velsen.nl>; "5.1.2.e" </o=ExchangeLabs/ou=Exchange Administrative Group (FYDIBOHF23SPDLT)/cn=Recipients/cn=4f8d5f20941c470e86ae0d0432b8249c-5.1.2.e>; "5.1.2.e" </o=ExchangeLabs/ou=Exchange Administrative Group (FYDIBOHF23SPDLT)/cn=Recipients/cn=ff2ea79b7e0c4c11b4d37039001a685d-5.1.2.e >; "5.1.2.e" </o=ExchangeLabs/ou=Exchange Administrative Group (FYDIBOHF23SPDLT)/cn=Recipients/cn=f25bc23f1f994a859c79b721e4fbe110-5.1.2.e>; "5.1.2.e </o=ExchangeLabs/ou=Exchange Administrative Group (FYDIBOHF23SPDLT)/cn=Recipients/cn=f9809414002d4390904cef1a35fd286f-5.1.2.e >; "5.1.2.e" <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e" </o=ExchangeLabs/ou=Exchange Administrative Group (FYDIBOHF23SPDLT)/cn=Recipients/cn=e5d797c622e240c58d52e27a16f6cb5b-5.1.2.e>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @velsen.nl>
Subject: Informatiebijeenkomst OR'en herontwerp regionale arbeidsmarktdienstverlening

Verzonden vanuit Outlook voor iOS
Van: 5.1.2.e @5.1.2.e
Verzonden: Wednesday, May 8, 2024 1:15:32 PM
Aan: 5.1.2.e @5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e>;5.1.2.j @heemskerk.nl <5.1.2.i @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e @velsen.nl <5.1.2.e @velsen.nl>; Ron Suanet <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @Velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @Beverwijk.NL>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @Beverwijk.NL>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>
Onderwerp: Informatiebijeenkomst OR'en herontwerp regionale arbeidsmarktdienstverlening
Wanneer: woensdag 29 mei 2024 09:30-11:00.
Waar: Gemeente Beverwijk, Stationsplein 48, 1948 LC Beverwijk, vergaderruimte 1.05

Beste,

In het kader van de opdracht tot herontwerp van de dienstverlening vanuit de Participatiewet in opdracht van wethouders Brigitte van den Berg, Jeroen Verwoort en Ron Suanet van Beverwijk, Velsen en Heemskerk heeft u onlangs de regionale probleemanalyse ontvangen die door 5.1.2.e is opgesteld.

Zoals aangekondigd nodigen we u uit voor een gezamenlijke bijeenkomst met de vier betrokken ondernemingsraden. De bijeenkomst is bedoeld om uw vragen over de uitkomsten van de analyse te beantwoorden en het vervolgproces toe te lichten. Hiervoor is, naast 5.1.2.e ook wethouder Ron Suanet (Heemskerk) aanwezig.

Deze bijeenkomst vindt plaats bij de **gemeente Beverwijk** op **29 mei van 9.30-11.00 uur**.

We realiseren ons dat niet alle leden van uw OR op dat moment kunnen aansluiten, maar we hopen dat het lukt om die ochtend een afvaardiging te sturen.

Om vooraf enig zicht te hebben op de opkomst, wil ik u vragen om via 5.1.2.e@5.1.2.e.nl te laten weten wie op 29 mei aansluit.

Graag tot ziens op 29 mei!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@5.1.2.e.nl
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

5.1.2.e

PRESENTATIE REGIONALE PROBLEEMANALYSE

Herontwerp dienstverlening Participatie-wet
voorre-integratie en voormalig SW-bedrijven

OR’en Utrecht 29 mei 2024

DOEL VAN VANDAAG

- VIER ORGANISATIES
- ÉÉN GEMEENSCHAPPELIJKE AMBITIE IN ONS WERK
- RUIMTE VOOR VRAGEN EN TOELICHTING
- MEEGEVEN AANDACHTSPUNTEN VANUIT PERSPECTIEF OR'EN

gemeente beverwijk

gemeente Heemskerk

GEMEENTE VELSEN

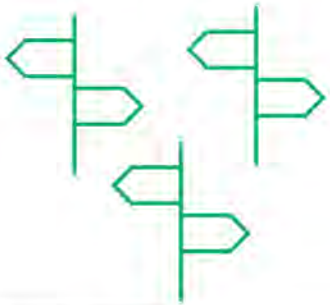
IJMOND WERKT

WAAR STAAN WE HET PROCES?

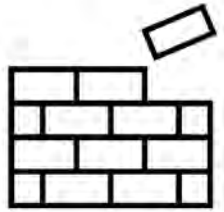






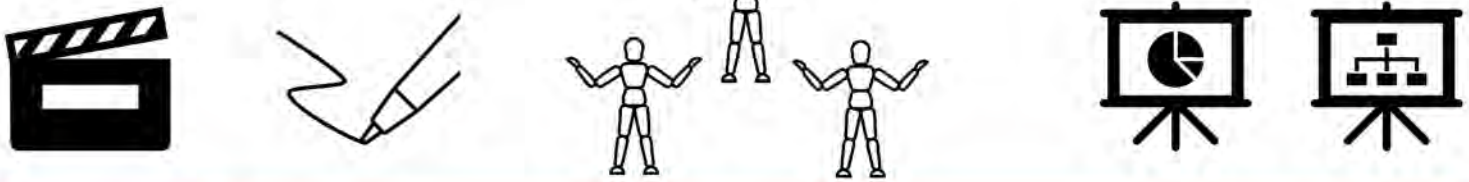






april-mei 2023	juli –november 2023	december-maart 2024	Februari- najaar 2024	Nader te bepalen	Nader te bepalen
Aftrap met gemeente-raden	Onderzoek door ervaringen op te halen bij medewerkers. En relevante onderzoeksrapporten en Kamerbrieven	Delen en vaststellen probleemanalyse. Dit is het vertrekpunt voor volgende stap	Oplossings-richtingen in kaart Aantal hiervan uitwerken in prototype business cases	Keuzes en besluit-vorming	Operationaliseren: Samen (verder) bouwen aan de gekozen richting

VERVOLGTRAJECT



3 april

Scenario's
t.b.v definitie
toekomstbestendig

2-3
servetschetsen

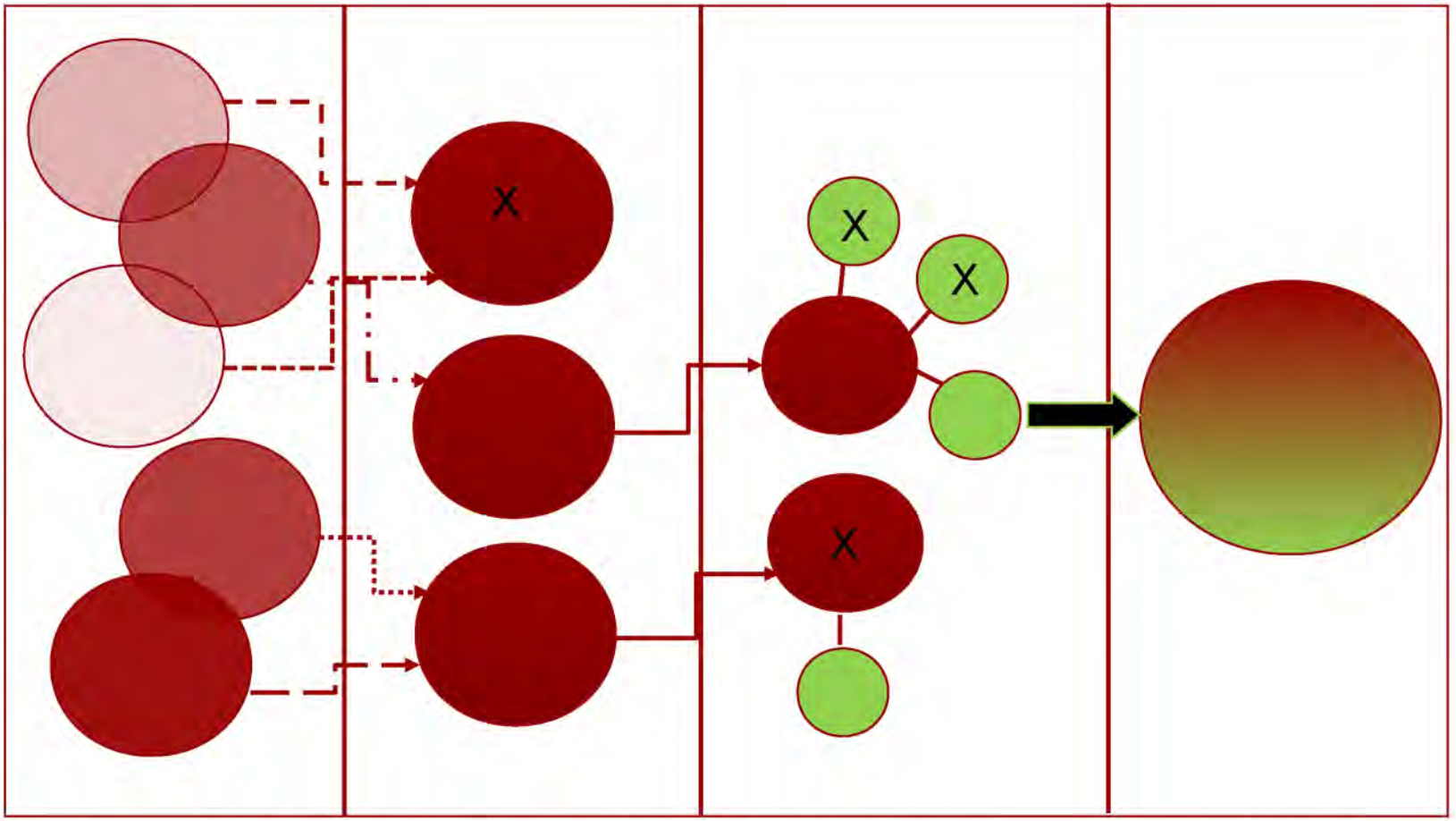
10 juni

2-3 ruw uitgewerkte
businessmodellen

oktober/november

2-3 uitgewerkte
MKBA's
Gekoppeld aan
passende
organisatiemodellen

PROCES



Ruwe servetschetsen
3 april

concept business modellen
10 juni

uitwerken naar (M)KBA's
met organisatiemodellen

Keuze voor één van de
Modellen (Q4-2024)

RESULTAAT EIND 2024

(M)KBA's die inzicht geven in welke mate de verschillende modellen voldoen aan:

1. Maatwerk voor de inwoner en verbinding met relevante leefgebieden (= intake, klantreis, instrumentarium)
2. Faciliteren medewerkers (=primair proces, deskundigheid, tijd en ruimte, cultuur, HR)
3. Verbinding met werkgevers/ondernemers (= o.a. transitie beschut werk en acquisitie)
4. Sturing en organisatie (=overhead, ondersteuning, autonomie)
5. Flexibiliteit bij een onzekere toekomst

AANPAK EN TIJDSPAD

2 SPOREN:

- Uitwerken van de ideale klantreis aan de hand van het werklandschap VNG. Elke MKBA vergelijkt het model met de ideale klantreis en maakt inzichtelijk in welke mate en hoe deze op elkaar aansluiten. Het werklandschap brengt ook in kaart waar aansluiting met het brede sociale domein nodig is
- De financiële, organisatorische en procesmatige consequenties van elk model

HOE?

1. Zomer 2024: twee werksessies met de uitvoerende medewerkers aan de hand van het VNG werklandschap; in kaart

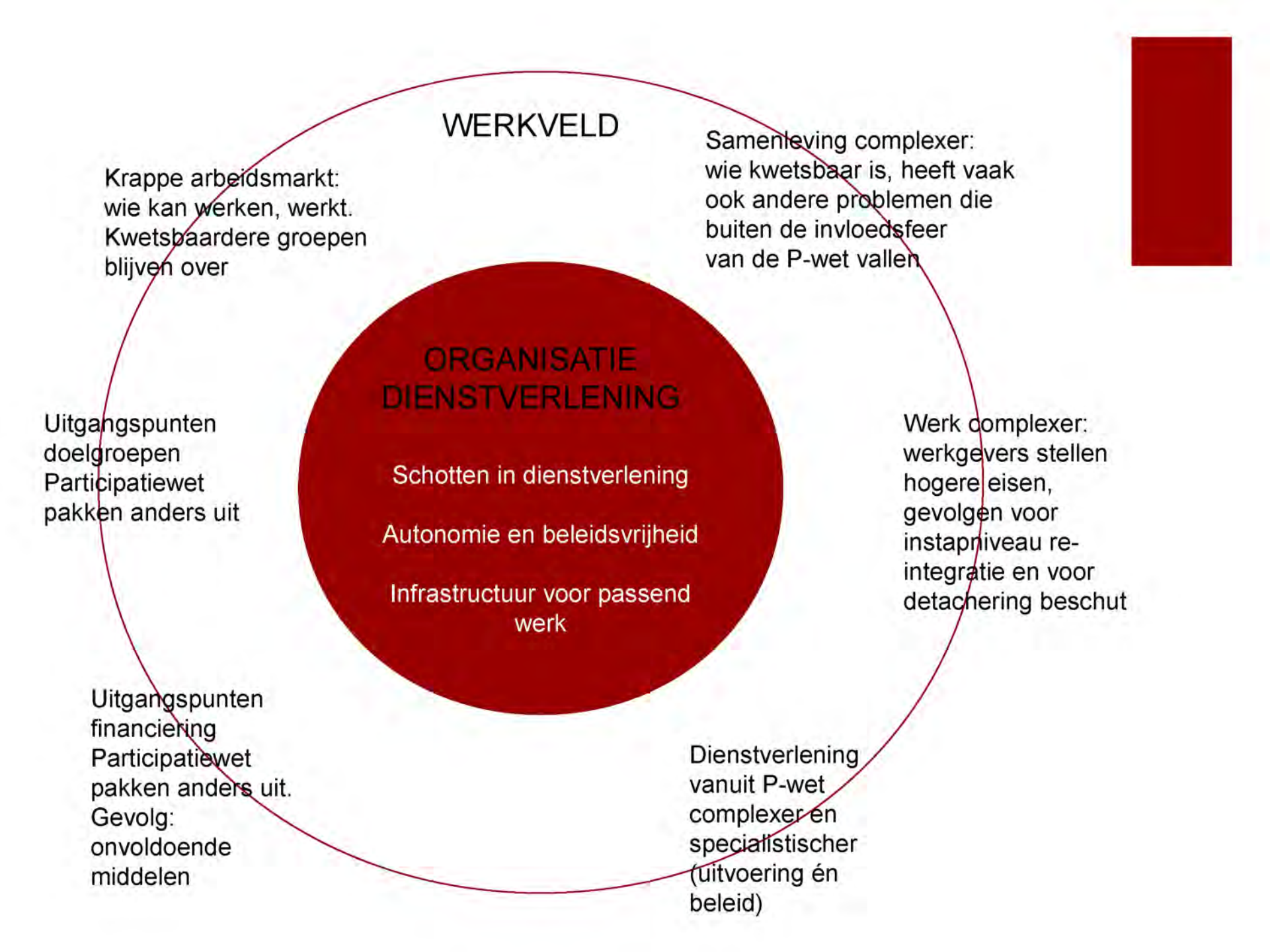
Werklandschap – Werkzoekenden & Werkgevers



Dit product is onderdeel van VNG, Project Moderniseren Werkdomein
Dit product is ontwikkeld in samenwerking met gemeenten, SAM en TNO

PROBLEEM-ANALYSE IS ÓÓK EEN KANSEN-ANALYSE




WERKVELD
Krappe arbeidsmarkt:
wie kan werken, werkt.
Kwetsbaardere groepen
blijven over
Samenleving complexer:
wie kwetsbaar is, heeft vaak
ook andere problemen die
buiten de invloedsfeer
van de P-wet vallen
ORGANISATIE
DIENSTVERLENING
Schotten in dienstverlening
Autonomie en beleidsvrijheid
Infrastructuur voor passend
werk
Uitgangspunten
doelgroepen
Participatiewet
pakken anders uit
Werk complexer:
werkgevers stellen
hogere eisen,
gevolgen voor
instapniveau re-
integratie en voor
detachering beschut
Uitgangspunten
financiering
Participatiewet
pakken anders uit.
Gevolg:
onvoldoende
middelen
Dienstverlening
vanuit P-wet
complexer én
specialistischer
(uitvoering én
beleid)

Introductie: Ron
In het eerste kwartaal van 2024 is de regionale probleemanalyse voor de IJmond opgeleverd

- Op 29 en 31 januari en 1 februari zijn alle medewerkers van de drie gemeenten en IJmond Werkt! door middel van een presentatie meegenomen in de uitkomsten van de regionale probleemanalyse en was er ruimte voor vragen en reacties
- Onlangs hebben alle medewerkers en de OR'en het definitieve rapport ontvangen
- Hoewel er nog geen concrete vraag ligt voor de OR'en vinden we het belangrijk ook de OR'en gedurende het hele proces regelmatig persoonlijk bij te praten en ruimte te bieden om input mee te geven. Dat doen we ook met teams en gemeenteraden.
- Vandaag is bedoeld voor:
  - verhelderende vragen
  - ophalen welke aandachtspunten de OR'en willen meegeven voor het vervolg

Vervolgstappen (Ron of 5.1.2.e ?)

- De regionale probleemanalyse bevat belangrijke aanknopingspunten voor een toekomstbestendig herontwerp
- Een aantal hiervan vertalen we in **concept**-business modellen die we in detail uitwerken in Maatschappelijke Kosten Baten Analyses (MKBA's)
- We werken **verschillende onderscheidende denkrichtingen** uit, zodat we een brede open blik behouden (er valt iets te kiezen straks)
- Eind 2024 willen we zicht hebben op de toekomstige richting en start een formeel besluitvormingstraject

- Eerste stap is om de veelheid aan aanknopingspunten terug te brengen naar een overzichtelijk aantal keuzes
- En elke stap daarin brengt meer richting aan
- Daarom halen we deze maand bij verschillende belanghebbenden input, suggesties en aandachtspunten op
- Dat doen we bij medewerkers in de vier organisaties (strategisch, beleid, management), bij raadsleden en ook bij de OR'en
- Uw input wordt meegenomen in de aanscherping en uitwerking van de Maatschappelijke Kosten Baten Analyses.

AANWEZIG

Heemskerk
Ron Suanet, 5.1.2.e (ovb), 5.1.2.e 5.1.2.e

Beverwijk
5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

Velsen
5.1.2.e 5.1.2.e +1

IJmond Werkt
Erwin van Hardeveld, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e +3

Inleiding
In het eerste kwartaal van 2024 is de regionale probleemanalyse voor de IJmond opgeleverd. Deze analyse bevat belangrijke aanknopingspunten voor een toekomstbestendig herontwerp van de dienstverlening vanuit de Participatiewet.

In de bestuurlijke werksessie op 3 april jl. hebben de drie verantwoordelijk wethouders een eerste richting gegeven in oplossingsrichtingen. Om eind 2024 een weloverwogen keuze te maken moeten we een aantal onderscheidende uitgewerkte Maatschappelijke Kosten Baten Analyses (MKBA's) naast elkaar kunnen leggen. De uitkomst van de werksessie op 3 april is opgenomen in bijlage 3 en bevat eerste ruwe servetschetsen. Voor uitwerking in MKBA's is een concretiseringslag nodig naar concept business modellen.

Door te kiezen voor concept business modellen die behoorlijk van elkaar verschillen blijft zo lang mogelijk ruimte voor een 'open blik'. Toch brengt de stap van schets naar concept onvermijdelijk meer richting aan. En dit is ook nodig gezien de urgentie om eind 2024 zicht te krijgen op de toekomst.

Doel werksessie 10 juni
De bestuurlijke werksessie op maandag 10 juni dient om overeenstemming te krijgen op 'hapklare' concept modellen die worden uitgewerkt naar volledige MKBA's.

De bijgevoegde presentatie (bijlage 2) bevat een voorstel voor vertaling van de vier servetschetsen naar de uit te werken concept business modellen. Deze worden op 10 juni mondeling toegelicht.

Een breed gedragen proces
De drie wethouders zijn als opdrachtgevers verantwoordelijk voor het geven van richting en het maken van keuzes. Maar uitgangspunt is een gedragen traject waarin alle partijen op cruciale momenten input kunnen leveren. De periode tussen 3 april en 10 juni is benut voor het ophalen en verzamelen van input en suggesties naar aanleiding van de regionale probleemanalyse en de eerste servetschetsen. De wethouders kunnen deze input op 10 juni gebruiken om een oordeel te vormen over de voorgestelde concept business modellen en voor aanscherping hiervan.

Input is opgehaald bij:
- stuurgroep, beleid en leidinggevenden van de vier organisaties (werksessies 14, 16, 23 mei)
- gemeenteraden (19 april IJmondiaal en 23 mei Beverwijk)
- ondernemingsraden (29 mei IJmondiaal)

Input vanuit de gemeenteraden, ondernemingsraden en andere relevante informatie is opgenomen in de presentatie (bijlage 1).

BELANGRIJK
Bijlage 2 bevat de uitkomsten van de werksessies met stuurgroep en projectgroep. In de drie bijeenkomsten is bij de deelnemers geïnventariseerd hoe zij kijken naar de verschillende onderdelen. Daarbij zijn spontane reacties en meningen opgehaald die dienden als gesprekstarter. Reacties en meningen zijn in bijlage 2 opgesomd in willekeurige volgorde. Het is geen uitputtende opsomming en ook is geen sprake van een gedragen/gezamenlijk standpunt of volledigheid (tenzij anders vermeld). De input dient puur om de bestuurders meer gevoel mee te geven bij de consequenties van keuzes.

CONCEPT-AGENDA

Betreft: Themaoverleg kaders hetontwerp re-integratiedienstverlening
Datum: 10 juni 2024
Tijd: 15.00-17.00 uur
Locatie: gemeente Heemskerk, Maerten van Heemskerkplein 1, Heemskerk, Collegezaal
Genodigden: Brigitte van den Berg (onder voorbehoud), Ron Suanet, Jeroen Verwoort, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

15.00-15.15 **Start en toelichting op werksessie**

- Welkom: Ron Suanet
- Toelichting: 5.1.2.e

15.15-16.30 **Dialoog en discussie (bijlage 1, 2 en 3)**

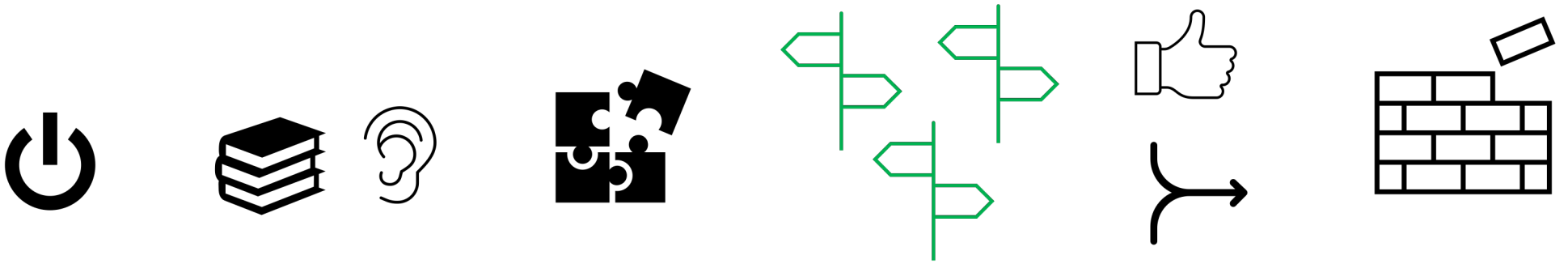
- Van schets naar bouwstenen: gevoelen en aanscherping
- Van bouwstenen naar concept-modellen: gevoelen en aanscherping
- Vaststellen uit te werken concept-modellen

16.30-16.45 **Diversen**

- Afstemming momenten met gemeenteraden in najaar 2024
- Aanvullende offerte 5.1.2.e (bijlage 4)

16.45 -17.00 **Samenvatting en afronding**

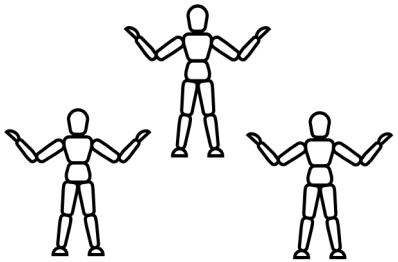
WAAR STAAN WE HET PROCES?

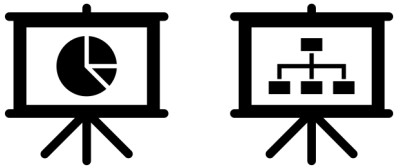


april-mei 2023	juli –november 2023	december-maart 2024	Februari- najaar 2024	Nader te bepalen	Nader te bepalen
Aftrap met gemeente-raden	Onderzoek door ervaringen op te halen bij medewerkers. En relevante onderzoeksrapporten en Kamerbrieven	Delen en vaststellen probleemanalyse. Dit is het vertrekpunt voor volgende stap	Oplossings-richtingen in kaart Aantal hiervan uitwerken in prototype business cases	Keuzes en besluit-vorming	Operationaliseren: Samen (verder) bouwen aan de gekozen richting

VERVOLGTRAJECT







3 april

Vasstellen definities
en uitgangspunten

4 servetschetsen

10 juni

Vasstellen concept
businessmodellen

November 2024

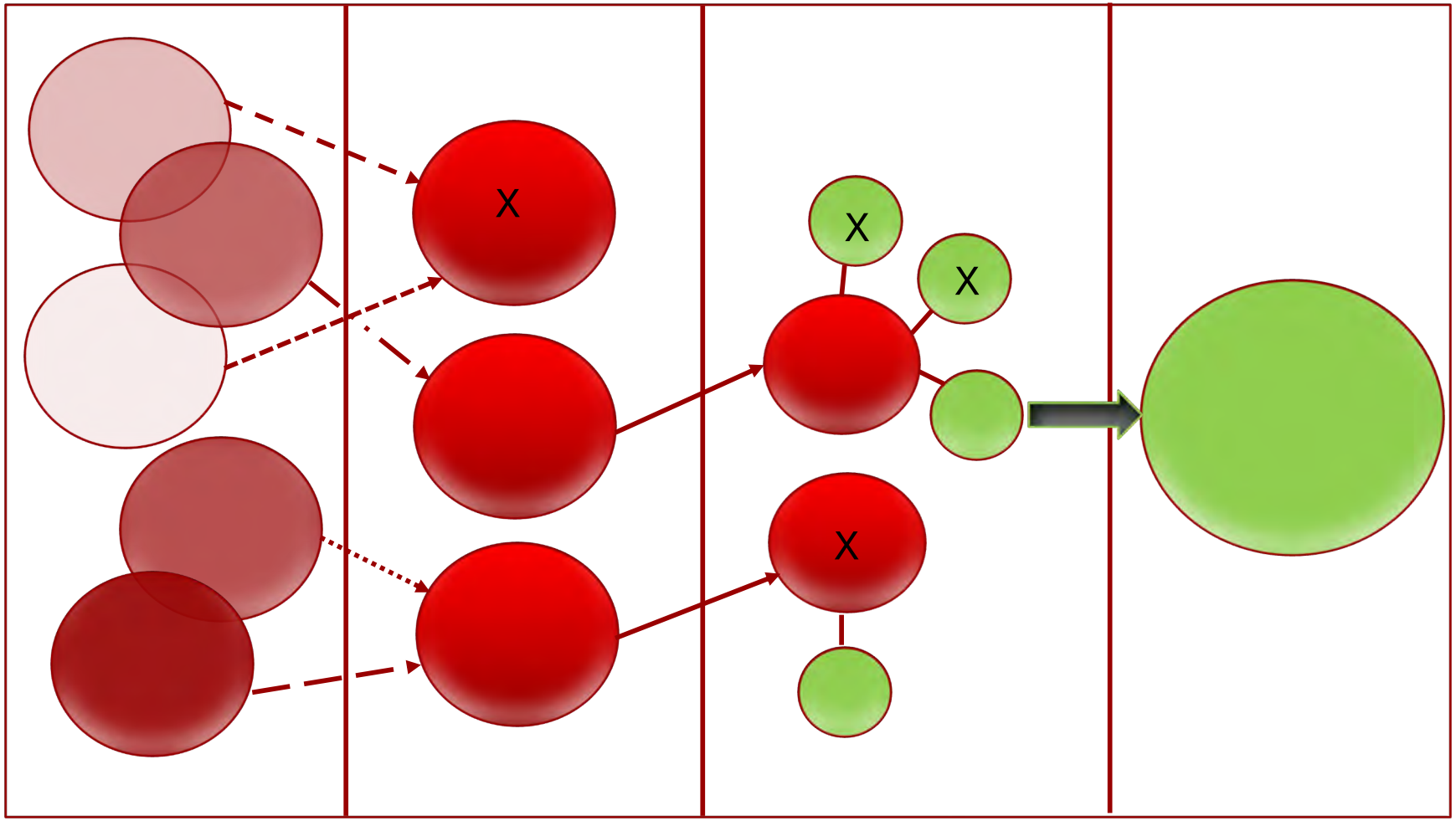
uitgewerkte
MKBA's
Gekoppeld aan
passende
organisatiemodellen

INSTEEK WERKSESSIE 10 JUNI

- Servetschetsen 3 april terugbrengen naar ‘hapklare’ concept-business modellen die uitgewerkt worden in (Maatschappelijke) Kosten Baten Analyses

- Discussie op basis van:
  - input stuurgroep, projectgroep
  - gemeente- en ondernemingsraden
  - actuele regionale en landelijke ontwikkelingen

PROCES



Ruwe servetschetsen
3 april

concept business modellen
10 juni

uitwerken naar (M)KBA's
met organisatiemodellen

Keuze voor één van de
Modellen (Q4-2024)

RESULTAAT EIND 2024

(M)KBA's die inzicht geven in welke mate de verschillende modellen voldoen aan:

1. Maatwerk voor de inwoner en verbinding met relevante leefgebieden (= intake, klantreis, instrumentarium)

2. Faciliteren medewerkers (=primair proces, deskundigheid, tijd en ruimte, cultuur, HR)

3. Verbinding met werkgevers/ondernemers (= o.a. transitie beschut werk en acquisitie)

4. Sturing en organisatie (=overhead, ondersteuning, autonomie, gevolgen voor GR IJmond Werkt)

5. Flexibiliteit bij een onzekere toekomst

AANPAK EN TIJDSPAD

2 SPOREN:

- Uitwerken van de ideale klantreis aan de hand van het werklandschap VNG. Elke MKBA vergelijkt het model met de ideale klantreis en maakt inzichtelijk in welke mate en hoe deze op elkaar aansluiten. Het werklandschap brengt ook in kaart waar aansluiting met het brede sociale domein nodig is
- De financiële, organisatorische en procesmatige consequenties van elk model

HOE?

1. Zomer 2024: twee werksessies met de uitvoerende medewerkers aan de hand van het VNG werklandschap; in kaart brengen passende dienstverlening en voor- en nadelen voor inwoner, draagvlak, kansen, consequenties etc.
2. Doorlopende toetsing: met stuurgroep en projectgroep: strategische, beleidsmatige en tactische afwegingen/input/visie/advies/zorgen
3. Zomer en najaar 2024: financieel traject samen met Berenschot

Werklandschap – Werkzoekenden & Werkgevers



Dit product is onderdeel van VNG, Project Moderniseren Werkdomein
Dit product is ontwikkeld in samenwerking met gemeenten, SAM en TNO

OPBOUW ELKE MKBA

1. Inhoudelijk: de opbouw van de dienstverlening, de meerwaarde hiervan voor inwoners, medewerkers en organisatie en de verbindingen binnen het brede sociale domein

2. Financieel: de (des)investeringen die nodig zijn om invulling te geven aan de gewenste dienstverlening en (waar mogelijk) een financiële vertaling van de maatschappelijk baten onder (1)

3. Organisatorisch: welke organisatiemodellen zijn mogelijk? Wat betekent dit voor sturing, ondersteunende systemen, HR-beleid, overhead etc.

4. GR IJmond Werkt: welke gevolgen heeft het betreffende model voor IJW!

5. Doorlooptijd en draagvlak: hoe groot is het verandertraject dat nodig is om te komen tot operationalisering (van ist naar soll)

6. Kansen- en risicoanalyse

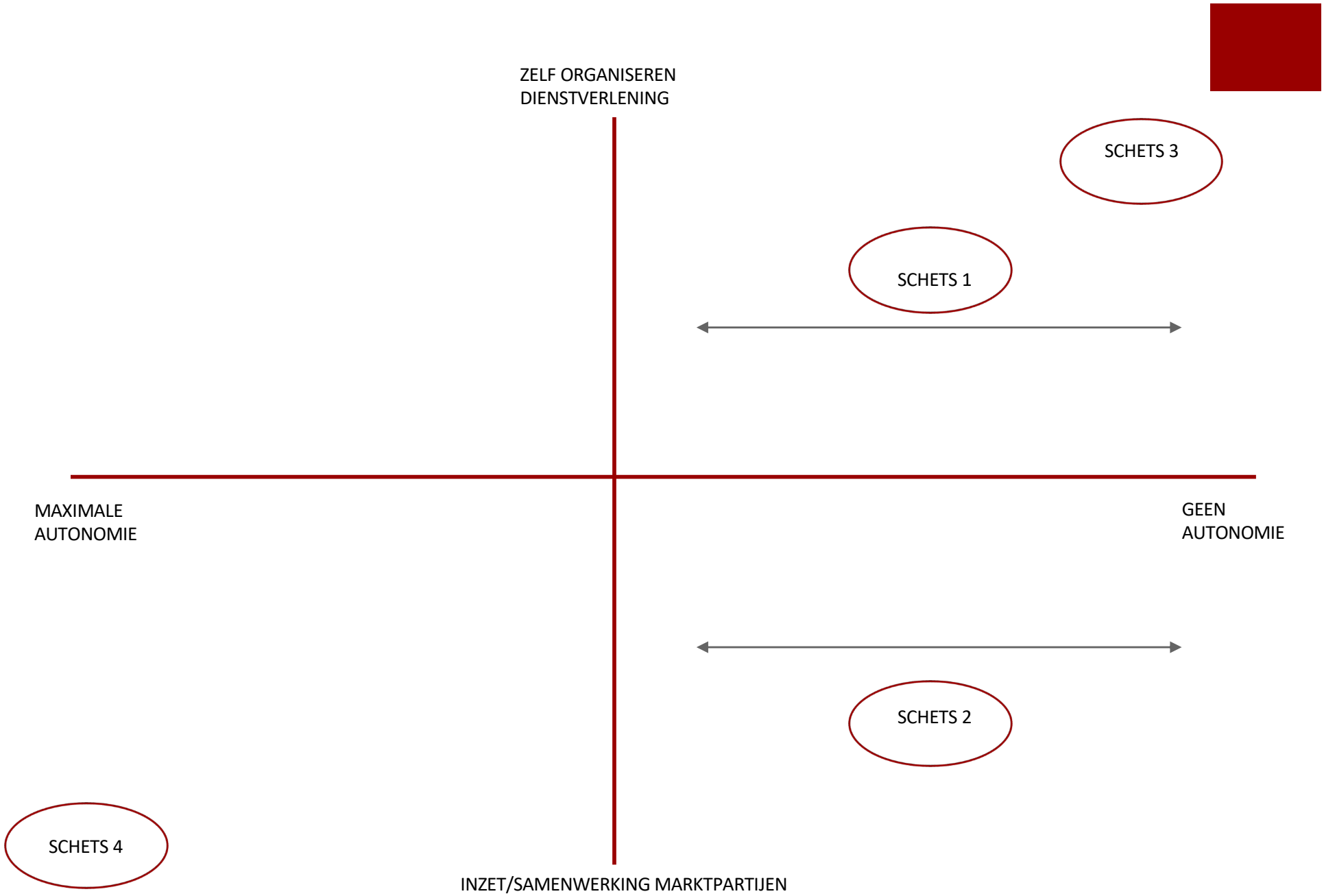
VAN SCHETS NAAR BUSINESS MODEL

SCHETSEN 3 APRIL 2024

- De schetsen zijn opgebouwd rondom een aantal principiële keuzes
- Deze keuzes lijken organisatorisch, maar zijn zeer bepalend voor hoe de dienstverlening aan de inwoners vorm krijgt, hoe medewerkers gefaciliteerd worden en hoe flexibel de dienstverlening kan reageren op externe ontwikkelingen
- De schetsen zijn nog globaal en met name bij schets 1 en 2 ontbreken nog keuzes voor de invalshoek.

De servetschetsen zijn terug te brengen op:

1. de mate van organisatorische en financiële autonomie bij de drie gemeenten
2. de mate waarin de re-integratiedienstverlening ‘in eigen beheer’ wordt georganiseerd of vorm krijgt door inkoop bij of in samenwerking met derde partijen
3. de visie op de beschut werkbedrijven en de mate waarin dat ‘in eigen beheer’ wordt georganiseerd of vorm krijgt in samenwerking met derden


ZELF ORGANISEREN
DIENSTVERLENING
SCHETS 3
SCHETS 1
MAXIMALE
AUTONOMIE
GEEN
AUTONOMIE
SCHETS 2
SCHETS 4
INZET/SAMENWERKING MARKTPARTIJEN

Van 4 schetsen naar 10 onderdelen

- Om de gevolgen van elke schets te kunnen doorgronden zijn de keuzes uit de schetsen verder geconcretiseerd in 10 onderdelen.
- Belangrijk: de losse onderdelen kunnen niet zonder meer worden gezien als Duplo-stenen: de som der delen levert niet altijd de meest effectieve oplossing en sommige combinaties zijn niet praktisch uitvoerbaar.
- De onderdelen zijn besproken met de leden van de stuurgroep en de projectgroep (beleid en leidinggevenden) van de vier organisaties in gezamenlijke werksessies
- Reacties en meningen bij elk van deze onderdelen zijn opgenomen in bijlage 2. LET OP: het is een opsomming, dus geen gewogen oordelen of gezamenlijke standpunten

GEMEENTEN

Bouwsteen 1A FUSIE

- De drie gemeenten besluiten tot het gezamenlijk (laten) uitvoeren van de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening vanuit één regionale afdeling (Intergemeentelijke Sociale Dienst)
- Schets 1, 2 en 3

Bouwsteen 1B VERGAANDE HARMONISATIE

- De drie gemeenten besluiten tot het gezamenlijk (laten) uitvoeren van de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening door het gezamenlijk inrichten van werkprocessen en beleid
- Schets 1 en 2

Bouwsteen 1C VERGAANDE AUTONOMIE

- De drie gemeenten besluiten tot het individueel uitvoeren van de taken van de Participatiewet en aanpalende dienstverlening met eigen werkprocessen, inkoop en beleid
- Schets 4

RE-INTEGRATIE

Bouwsteen 2A REGIONAAL RE-INTEGRATIEBEDRIJF INCL. INKOMEN ETC.

- De regio IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan re-integratie van inkomensverstrekking tot en met plaatsing en nazorg
- Schets 3

Bouwsteen 2B REGIONAAL RE-INTEGRATIEBEDRIJF VOOR SPECIFIEKE ONDERDELEN

- De regio IJmond investeert in een eigen leer- en ontwikkelbedrijf dat invulling geeft aan onderdelen van de re-integratie exclusief inkomensverstrekking
- Schets 1

Bouwsteen 2C GEEN REGIONAAL RE-INTEGRATIEBEDRIJF

- De drie gemeenten in de IJmond kopen (al dan niet gezamenlijk) dienstverlening in bij aanbieders in de regio
- Schets 2 en 4

(BESCHUT) WERKBEDRIJVEN

Bouwsteen 3A TRANSFORMATIE BESCHUT WERK BEDRIJVEN OP NIVEAU IJMOND

- De regio IJmond investeert in een eigen infrastructuur voor beschut werk en zet de infrastructuur tevens in als leer- en ontwikkelplek voor de re-integratieklanten in de IJmond
- Schets 3

Bouwsteen 3B TRANSFORMATIE BESCHUT WERK BEDRIJVEN MET ANDER ONTWIKKELBEDRIJF

- De regio IJmond investeert in een infrastructuur voor beschut werk en zet de infrastructuur tevens in als leer- en ontwikkelplek voor de re-integratieklanten in de IJmond
- De IJmond zoekt voor doorontwikkeling naar die infrastructuur de verbinding met beschut werkbedrijven in aanpalende regio's, bijvoorbeeld Spaarne Werkt
- Schets 1

Bouwsteen 3C TRANSFORMATIE BESCHUT WERK IN VERBINDING MET WERKGEVERS

- De regio IJmond investeert in een basis-infrastructuur voor beschut werk
- Duurzaamheid en doorontwikkeling moet komen uit ondernemerschap en inzet van (private) financierings- en samenwerkingsvormen
- Schets 2 en 4

Bouwsteen 3D INKOPEN VAN BESCHUT WERKPLEKKEN BIJ DERDEN

- De drie gemeenten in de IJmond investeren niet in een eigen infrastructuur, maar kopen beschut werkplekken in bij aanbieders in de regio of in aanpalende regio's
- Schets 2 en 4

VAN SCHETS NAAR CONCEPT MODELLEN

- De servetschetsen zijn aangescherpt op basis van de gesprekken met stuurgroep en projectgroep (zie bijlage 2)

- Signalen vanuit de IJmondiale gemeenteraden en Beverwijk:
  - blij met verbinding brede sociaal domein en vrijwilligerswerk
  - meer gezamenlijkheid in dienstverlening in de regio
  - toekomstbestendig: geen nieuwe ronde bij nieuwe raden
  - niet wachten met verbeteringen die nu haalbaar zijn
  - meer vaart maken met uitkomsten

- Signalen vanuit OR'en:
  - doorgroeimogelijkheden en werving en selectie meer samen
  - vanuit IJW: graag meer uniformiteit tussen gemeenten
  - veilig stellen transitiemiddelen beschut werk mei circulaire
  - belangrijk aandachtspunt: OR IJW vertegenwoordigd ook medewerkers Wsw/beschut

- Externe ontwikkelingen:
  - RWC en RBA ZKIJ: ontwikkelbedrijven krijgen rol in deze structuur
  - extra middelen transitie beschut werk infrastructuur: elke regio moet transitieplan maken
  - Zuid-Kennemerland heeft al koers gekozen voor toekomst beschut werk Spaarne Werkt: bedrijven afbouwen naar toekomstige niveau beschut en inhoudelijke transformatie naar beschut 2.0

DISCUSSIE EN AANSCHERPING

VOORSTEL MODELLEN 10 JUNI (1/2)

Inkomen, re-integratie, en aanpalende dienstverlening

Model 1 Integraal

- Eén regionale geïntegreerde organisatie voor inkomen, re-integratie, inburgering, schulden en minima, beschut werk
- Fusie
- Geen gemeentelijke autonomie
- Combinatie met model (A), B of C beschut

Model 2 Individueel

- Volledige autonomie per gemeente
- Terugtrekken uit regionale samenwerking in de GR IJW
- Geen gezamenlijk ontwikkelbedrijf voor re-integratie
- Combinatie met model A, B of C beschut

Model 3 Maximale samenwerking

- Regionale harmonisatie van visie, werkprocessen, scholing, beleid tot op zekere hoogte etc.
- Gezamenlijk kernaanbod in dienstverlening (P-wet of ook minima etc ?)
- Daarnaast flexibel in te kopen dienstverlening
- Gedeeltelijke gemeentelijke autonomie
- Combinatie met model A, B of C beschut

CONCEPT MODELLEN 10 JUNI (2/2)

Transformatie Beschut werk

Model A Minimale variant

- Uitgangspunt = infrastructuur alleen gericht op beschut werk
- Omvang en ontwikkeling doelgroep per gemeente in kaart
- Losse inkoop beschut werk in kaart per gemeente (3D)
- Benodigde transitie infrastructuur IJW voor inwoners boven het kanaal
- Investering in locatie beneden het kanaal

Model B Samenwerking met ander sociaal ontwikkelbedrijf (Spaarne Werkt?)

- Uitgangspunt = transformatie is gericht op een bedrijven structuur die ook kan worden ingezet als onderdeel van een ontwikkeltraject (trede 1 en 2, simpel switchen en re-integratie)
- Let op: Zuid-Kennemerland heeft al koers bepaald ten aanzien van beschut werk
- Vraagt om bestuurlijke verkenning vooraf

Model C Ontwikkelfonds voor publiek-private doorontwikkeling

- Dit model is aanvullend op zowel model A als B
- Mogelijkheden voor PPS'en in kaart/draagvlaktoetsing
- Social impact vormen in kaart brengen
- Financieringsvormen in kaart en voorwaarden co-financiering

BIJLAGE 2 Uitkomsten werksessies Stuurgroep en Projectgroep (14, 16 en 23 mei)

Inleiding

In de drie bijeenkomsten is bij de deelnemers geïnventariseerd hoe zij kijken naar het denkkader en de verschillende onderdelen. Daarbij zijn spontane reacties en meningen opgehaald die dienden als gespreksstarter.

De reacties en meningen zijn hieronder opgesomd in willekeurige volgorde. Er is geen sprake is van een gedragen/gezamenlijk standpunt of volledigheid, tenzij anders vermeld. Deze input dient puur om de bestuurders meer gevoel mee te geven bij de consequenties van keuzes.

Toetsing denkkader (stuurgroep)

De deelnemers kunnen zich vinden in de vertaling van de schetsen naar de 10 onderdelen en geven aan dat het duidelijker is dan de vier schetsen. Deze onderdelen helpen om na te denken over de consequenties van keuzes.

Definities

- *Met dienstverlening vanuit de Participatiewet* kijken we naar het hele spectrum van inkomen, schulden en minima, re-integratiedienstverlening en inburgering.
  Per business model is het belangrijk elke keer weer expliciet te zijn over de breedte van het spectrum, want het bevat onderdelen die niet zijn voorbehouden aan mensen met een uitkering. Denk daarbij aan regelingen op het gebied van bestaanszekerheid, leerlingenvervoer en bijzondere bijstand zelfstandigen (BBZ)
- *Maatwerk* houdt in: 'inzetten van dienstverlening passend op de behoefte', dus vanuit doelmatigheid.Dit hoeft niet altijd een intensivering te betekenen vanuit de P-wet. Bijvoorbeeld als dienstverlening uit een ander onderdeel van het sociaal domein meer passend is en voldoende blijkt. Of wanneer snelle oplossingen voorhanden zijn voor wie weinig ondersteuning nodig heeft, bijvoorbeeld als er voldoende gevarieerd en passend werk beschikbaar is. Maatwerk kan ook groepsaanbod zijn. Maatwerk kunnen bieden is in hoge mate afhankelijk van een goede triage bij aanmelding
- Met *regionaal ontwikkelbedrijf* wordt een uitvoeringsorganisatie bedoeld die invulling geeft aan (onderdelen van) de Participatiewet. Dat is nu IJmond Werkt! Waar relevant wordt elke keer expliciet benoemd of het gaat om re-integratiedienstverlening of (ook) Wsw en Nieuw Beschut.

Klantreis aan de hand van werklandschap: aandachtspunt

De wijze waarop de eerste stap, melding, wordt ingericht vraagt specifieke aandacht. Daarin ligt de principiële vraag besloten hoe je kijkt naar de inwoner. Uit de probleemanalyse blijkt dat een brede of integrale blik bij de intake helpt om maatwerk te bieden.

Maar melding kan op verschillende plekken plaatsvinden: via wijkteams, via de vraag van een jonge vroegtijdig schoolverlater, via het regionaal werkcentrum of gewoon door aanvraag van een uitkering. Het is niet zinvol om die brede blik alleen toe te passen binnen de P-wet.

Deze vraag heeft gevolgen voor:

- Waar, op welk moment en hoe wordt de verbinding met het brede sociaal domein gelegd?
- In welke mate kan of moet dit voor de drie gemeenten uniform worden ingericht en hoe verhoudt dat zich tot een vervolgtraject?

Elke MKBA bevat een globaal uitgewerkte ideale klantreis. Dit vraagstuk moet hierin terug komen. Daartoe wordt ook gekeken naar ervaringen met actuele relevante aanpakken in de IJmond zoals het brede gesprek in Velsen en het Serviceplein in Heemskerk.

De 10 onderdelen onder de loep

<u>Mate van gemeentelijk autonomie</u>
Fusie en vergaande harmonisatie (1A en 1B)

- *Politiek vraagstuk.* 1A en 1B hebben als uitgangspunt uniforme dienstverlening voor alle inwoners in de regio. In welke mate vinden we het wel of niet acceptabel dat dienstverlening voor inwoners in het werkgebied IJmond per postcodegebied verschilt?
  Voor werkgevers kunnen deze verschillen lastig zijn, maar deze worden al zoveel mogelijk geharmoniseerd.
- *Vraagstuk/aandachtspunt.* Verbinding met brede sociale domein verschilt per gemeente. Waar komt de knip in de dienstverlening tussen bijvoorbeeld P-wet en wmo? Hoe kijken we bijvoorbeeld naar de positionering van activering (wmo of in het kader van re-integratie) en vanuit welke budgetten moet dit worden bekostigd?
- *Risico*. Vergaande harmonisatie was ooit het uitgangspunt bij de start van IJmond Werkt, maar zolang dit niet bestuurlijk wordt geborgd, gaan keuzes in de loop der tijd uiteen lopen. Dit is met name vanuit het perspectief van een regionaal ontwikkelbedrijf (nu IJW) niet wenselijk
- Eenduidigheid in dienstverlening en toegang voor de inwoner en werkgevers in de regio
- Meer opleidingsmogelijkheden, kansen voor kennisbevordering etc. voor eigen medewerkers
- Logge organisatie, grote teams, minder flexibel.
- Gaat ten koste van keuzevrijheid in eigen beleid/politieke ruimte

Vergaande autonomie

- Biedt de mogelijkheid om maximaal in te spelen op de vraag van de inwoner. Budgetten zijn wendbaar in te zetten en de organisatie is kleiner met kortere lijnen
- Verbinding met wmo en CJG gedurende hele traject makkelijker door kortere lijnen
- Mogelijkheid om ontschot budget in te zetten met intake op diverse levensgebieden
- Beleidsvrijheid /politieke autonomie
- In combinatie met een regionaal ontwikkelbedrijf (2A of 2B) niet doen!
- Voelt voor sommigen als een stap terug om de regionale samenwerking af te bouwen, als een gemiste kans vanuit wat tot op heden met succes is opgebouwd. Maar geldt ook andersom bij fusie, dan loslaten wat autonoom met succes is opgebouwd.

<u>Reïntegratie</u>
Eén regionaal ontwikkelbedrijf voor alle diensten (2A)

- Dit is alleen zinvol als alle dienstverlening hierin wordt onderbracht inclusief beleid en budgetten. Een zeer ingrijpende operatie, maar voor de inwoner de duidelijkste oplossing(?)
- Vraagt sterke verbinding met beschut werk bedrijven om dit financieel haalbaar te maken
- Biedt duidelijkheid en ruimte om te investeren in kennis en maatwerk door gecombineerde budgetten
- Log en weinig flexibel naar de toekomst
- Een eenduidig gezamenlijk regionaal functiehuis. Voor medewerkers van gemeenten betekent dit mogelijk minder brede interne doorgroeimogelijkheden

Regionaal ontwikkelbedrijf op onderdelen (2B)

- Bij elke vorm waarin re-integratie op onderdelen wordt uitbesteed, is het regievraagstuk zeer relevant

Geen eigen re-integratie bedrijf (2C)

- Maximaal flexibel op de toekomst
- Verbreding aanbod is makkelijker te maken doordat je dienstverlening inkoopt
- Krijg je het aanbod dat je nodig hebt en in welke mate heb je invloed op de inhoud? Ervaring in Velsen is positief, zakelijke relatie met elkaar leidt tot grotere *klanttevredenheid*
- Kwetsbaar bij bijvoorbeeld faillissement van aanbieders
- Aanbestedingsregels bij inkoop bij derden

<u>*Beschut werk*</u>

De toekomst van de beschut werk bedrijven moet als apart vraagstuk worden benaderd. Het gaat hier over dienstverlening aan de meest kwetsbare inwoners van de regio, maar de bedrijfsvoering van beschut werk bedrijven is meer een ondernemersvraagstuk.

Transformatie van de beschut werkbedrijven moet leiden tot:

- Voldoende passende en gevarieerde beschut werkplekken voor inwoners die dit nodig hebben
- een oplossing voor inwoners van Velsen die beneden het Noordzeekanaal wonen
- Een financieel gezonde bedrijfsvoering

Eigen structuur voor de IJmond die ook in te zetten is in het kader van re-integratie (3A)

Er is weinig draagvlak voor een dergelijke transitie van de beschut werkbedrijven op de schaal van de IJmond. De diversiteit in werksoorten van de huidige beschut werken bedrijven van IJmond Werkt is te beperkt om te worden ingezet als onderdeel van een ontwikkeltraject voor een bredere doelgroep en vraagt daarom om een forse investering.

- De transformatie naar een volwaardige infrastructuur voor beschut werk én andere doelgroepen vraagt een enorme investering die op de schaal van de IJmond nauwelijks te rechtvaardigen is.

Beschut werken structuur samen met anderen (3B en 3C)

Er is veel draagvlak voor verbinding met Spaarne Werkt om verschillende redenen:

- *Reistijd*. Dit is een zeer relevante factor voor de meest kwetsbare werkenden. Het grootste deel van de inwoners van Velsen woont beneden het kanaal. De locaties van IJmond Werkt! boven het kanaal zijn een te grote drempel en hiervoor is nog altijd geen passende oplossing *Belangrijk* is dat de huidige locatie van Spaarne Werkt nog steeds te ver is maar gezamenlijk zijn er meer mogelijkheden voor doorontwikkeling van locaties
- *Meer keuze voor inwoners*. Door de beschut werk bedrijven van IJmond Werkt en Spaarne Werkt te verbinden en door te ontwikkelen, ontstaat een bredere diversiteit aan werksoorten voor de inwoners.
- *Minder kwetsbaar*. Diversiteit van werksoorten zorgt ook dat de beschut werkbedrijven minder afhankelijk zijn van een specifieke werksoort. Dit maakt de beschut werk bedrijven minder kwetsbaar bij het wegvallen van opdrachtgevers, bijvoorbeeld in het groen.
- *Financieel*. De hoge overhead voor IJmond Werkt is een belangrijk vraagstuk. Schaalvergroting en combinatie van ondersteunende functies kan financieel voordelen opleveren
- *Regionale samenwerking*. IJmond Werkt en Spaarne Werkt zijn onderdeel van dezelfde arbeidsmarktregio ZKIJ. Zij werken al samen binnen het WSP. Afgaande op de Kamerbrief wordt de rol van ontwikkelbedrijven binnen het RWC prominenter. Ook wordt het regionaal beraad de komende jaren het niveau waarop financiële impulsen worden gegeven.

Er is ook draagvlak voor het maken van de transitie door verbinding met ondernemers:

- *Een marktconforme blik*. De doorontwikkeling van de werkbedrijven wordt niet (alleen) wordt aangevlogen vanuit de eigen organisatie, maar vanuit/in aansluiting op de vraag van de ondernemer.
- *Financieel*. Private samenwerkingsvormen met als uitgangspunt co-financiering biedt extra financiële speelruimte
- Meer verbinding met economische domein en regionale human capital agenda's

Losse inkoop beschut werkplekken (3D)
Er is niet veel draagvlak om beschut werkplekken in te kopen bij (ontwikkel)bedrijven in de regio of aanpalende regio's (3D):

- Het biedt meer keuze voor de inwoner, je kan kijken welke plek past
- Een grote afhankelijkheid van de keuzes van andere ontwikkelbedrijven
- Een grotere reistijd voor inwoners van Beverwijk en Heemskerk naar gebied Zaffier of Spaarne Werkt
- Sociaal ontwikkelbedrijven worden gezien als belangrijke partner in de nieuwe regionale arbeidsmarktstructuur. Dit pleit voor behoud van een minimale 'eigen' structuur

Aanbevelingen/aandachtspunten voor het vervolg

- Welk business model ook wordt gekozen, het zal een omvangrijk verandertraject met zich mee brengen. Belangrijk om nu al rekening te houden met de expertise en capaciteit die nodig is in de fase van operationalisering
- Re-integratiedienstverlening: flexibiliteit in de toekomst is belangrijk. Dus niet te veel zelf organiseren: een kernaanbod, met ruimte om flexibel in te kopen voor bijzondere doelgroepen of incidentele dienstverlening (interpretatie 2B en 2C)
- (deels) ontschotte budgetten binnen brede sociale domein maken maatwerk eenvoudiger
- Betere verbinding met/aansluiting op werkgevers in de regio, om te komen tot leerwerkplekken die ook kunnen worden ingezet als onderdeel van een ontwikkeltraject (trede 1 en 2, simpel switchen en re-integratie)
- Om regionale harmonisatie te borgen, moet goed worden gekeken welke ondersteunende onderdelen daarin ook moeten worden geharmoniseerd, zoals systemen, functiehuis, HR-beleid, sturing etc.
- Regionale harmonisatie is op langere termijn alleen te borgen als afstand wordt gedaan van de politieke autonomie per gemeente
- Onderzoeken of regionale samenwerking modulair kan worden opgebouwd. Mogelijk in elk geval harmonisatie op brede intake zodat inwoners 1x hun verhaal doen.
- Voor transformatie van de beschut werk bedrijven kijken naar een grotere schaal dan de IJmond en/of voor de doorontwikkeling van de bedrijven intensiever samen te werken met ondernemers. Deze twee hoeven elkaar niet uit te sluiten.
- Dienstverlening moet altijd dicht bij de inwoner zijn. Op dit moment is de nabijheid van de dienstverlening beneden het kanaal een knelpunt. Locatie vraagstukken meenemen in de verdere uitwerking

NIET VOOR VERDERE VERSPREIDING
SAMENVATTING BESTUURLIJKE WERKSESSIE 3 APRIL 2024
Versie 23 april 2024 (met akkoord wethouders)

INLEIDING
Op 3 april jl. vond een bestuurlijke werksessie plaats als aftrap van de fase van uitwerking van oplossingsrichtingen in business cases. Daarbij waren aanwezig: Jeroen Verwoort, Brigitte van den Berg, Ron Suanet, 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Dit document is geen verslag van de bijeenkomst, maar een samenvatting c.q. uitwerking van de belangrijkste uitkomsten. De inhoud is ter toetsing voorgelegd aan de drie wethouderes en aan 5.1.2.e en 5.1.2.e

PLANNING
Toenemende urgentie
Bij de start van het traject herontwerp dienstverlening Participatiewet op het gebied van re-integratie en beschut werk is afgesproken de tijd te nemen voor een gedragen proces met alle betrokken partijen. Dit uitgangspunt staat nog steeds, maar de urgentie om zicht te krijgen op de toekomstige (in)richting is de afgelopen maanden toegenomen. De oorzaken zijn zowel financieel als inhoudelijk.

Financieel: de begroting 2025 van IJmond Werkt! verwijst meermaals naar het traject tot herontwerp. Met name op het onderdeel beschut groeit de financiële druk. Met het ravijnjaar 2026 op komst moet eind 2024 zicht zijn op de toekomstige inrichting zodat de financiële consequenties hiervan in de begrotingen 2026 kunnen worden meegenomen.

Inhoudelijk: de uitvoering is sterk in beweging om de dienstverlening aan inwoners te verbeteren. Hoewel keuzes in lijn zijn met de filosofie achter het herontwerp, worden deze stappen gemaakt vanuit de autonomie van vier organisaties, waardoor wordt geïnvesteerd (in tijd en geld) in ontwikkeling van teams, medewerkers en werkprocessen. Deze fase mag niet te lang duren, om te voorkomen dat de nu nog parallelle sporen steeds meer uiteen gaan lopen. Ook leidt het tot dubbele investeringen in ongeveer dezelfde doelen, wat haaks staat op de bezuinigingsopgaven van de drie gemeenten en IJmond Werkt.

Hoe eerder richting kan worden gegeven, hoe beter.

<u>Oproep reserveren transitie-middelen mei-circulaire 2024</u>
In de septembercirculaire 2024 zijn voor de meicirculaire 2024 transitiemiddelen aangekondigd voor de doorontwikkeling van sociaal ontwikkelbedrijven. Het is belangrijk deze middelen dit voorjaar al te reserveren als frictiemiddelen voor operationalisering van de gekozen oplossingsrichting.

Planning 2024
Als planning wordt het volgende afgesproken:

3 april:	komen tot eenduidigheid van begrippen, handvatten en benoemen eerste servetschetsen
10 juni:	werksessie naar aanleiding van eerste ruwe business modellen en bijsturing waar wenselijk
Q4 2024:	2-3 uitgewerkte business cases met voldoende aanknopingspunten voor bestuurlijke keuzes

Informatiebijeenkomsten met de gemeenteraden
Op 17 april worden de uitkomsten van de probleemanalyse gedeeld met de raadsleden in een IJmondiale radenbijeenkomst. Deze gezamenlijke bijeenkomst is puur informerend en raadsleden kunnen alleen technische vragen stellen. Aansluitend staan op 8, 16 en 23 mei commissie-bijeenkomsten geagendeerd in respectievelijk Heemskerk, Velsen en Beverwijk.

Afgesproken wordt om in de vergadering 17 april een laatste sheet toe te voegen met de planning van de vervolgstappen. De commissievergaderingen in mei komen te vroeg om dieper in te gaan op de gekozen servetschetsen. Deze zijn nog te ruw en kunnen leiden tot speculatie. Verfijning vindt plaats op 10 juni.

5.2.1 5.1.2.e
5.2.1
5.2.1

Bij indiening van de agendaverzoeken voor april en mei is aan de griffies meegegeven dat eind Q4 2024 de uitkomsten van de business cases worden gedeeld met de raden. Hiermee start de fase waarin richting moet worden gekozen en waarin de gemeenteraden daadwerkelijk een rol hebben.

EENDUIDIG BEGRIPPENKADER
Handvatten
Als mogelijk handvat voor de uitwerking van de business cases is gesproken over het business model canvas en de purpose case. Beide zijn geschikt als kapstok, waarbij de purpose case (ambitie, betekenisvol resultaat en intentie) als valkuil heeft dat het bij 'hoog-over-intenties' blijft steken. De standpunten ten aanzien van ambitie en intentie komen voldoende vanuit de bestuurlijke werksessies en worden als kader en/of richting meegenomen.

Voorgesteld wordt om te werken met de Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA). Dit handvat is uitgewerkt door het Centraal Planbureau (CPB) en een gangbaar handvat voor onderbouwing van beleidsmatige keuzes binnen de overheid.

Op basis van het stroomschema in de door SEO ontwikkelde *Werkwijze Sociaal Domein* wordt onderzocht of dit traject een volledige MKBA legitimeert of dat een lichter alternatief passender is.

Bij uitwerking van de business cases moet ook aandacht zijn voor de keuze van de juiste 'verantwoordingsprikkels'. Deze bepalen in de praktijk vaak in hoge mate hoe de uitvoering invulling geeft aan ambities.

Wat verstaan we onder 'toekomstbestendig'?
Kijkend naar de gepresenteerde toekomstscenario's zijn de uitgangspunten:

- Uitgaan van minder visie en middelen vanuit het Rijk
- Uitgaan van perioden met economische verschuivingen met een tijdelijke druk op de inkomensverstrekking vanuit de Participatiewet tot gevolg
- De krapte op de arbeidsmarkt blijft, dus er blijven veel kansen om mensen weer snel naar werk te begeleiden, maar we moeten rekening houden met intersectorale verschuivingen en dus met scholing en omscholing en een tijdelijke druk op de BUIG voor inkomen
- Intersectorale mobiliteit is niet direct een verantwoordelijkheid vanuit de P-wet. Het betekent wel goed aansluiten op publiek-private initiatieven die op dit vlak worden ontwikkeld

Toekomstbestendig wordt gedefinieerd als: de flexibiliteit om sneller dan nu vanuit een financieel gezonde positie te kunnen reageren op conjuncturele ontwikkelingen.

DE EERSTE SERVETSCHETSEN

Welke aanvliegroute?

Als aanvliegroute is gekozen voor:

- dienstverleningsconcepten vanuit de Participatiewet, waarbinnen …
- … maatwerk voor de inwoner mogelijk is en die …
- … verbinding maken met aanpalende dienstverlening op andere leefgebieden

Dit betekent dat:

- dienstverlening vanuit de Participatiewet centraal staat bij het uitwerken van de business cases.
- waar mogelijk gebruik wordt gemaakt van bestaande en geschikte handvatten, waaronder het door VNG ontwikkelde werklandschap voor werkzoekenden
- andere gemeentelijke onderdelen binnen het sociaal domein en externe aanbieders/stakeholders op maat in het proces worden betrokken.
- waar dit relevant is meteen de relatie wordt gelegd met bestaande en op handen zijnde domein-overstijgende programma's en wet- en regelgeving (Simpel Switchen, VIM, GALA etc)

Legitimatie keuze voor dienstverleningsconcepten:

- De tegels van het werklandschap voor werkzoekenden bouwen de dienstverlening op rondom de klantreis van inwoners met een hulpvraag. Het is geen chronologisch pad: de tegels worden 'ingezet' al naar gelang de behoefte of fase waarin de hulpvrager zich bevindt. De tegels zijn het uitgangspunt voor nadere uitwerking: aan elke tegel worden instrumenten, netwerken en trajecten gehangen waaruit in de dienstverlening kan worden gekozen. Dit werklandschap biedt dus tevens maatwerk rondom de behoefte van de inwoner.
- Door te werken vanuit dienstverlening vanuit de Participatiewet blijft de focus van de opdracht tot herontwerp beheersbaar. De basis is de Participatiewet, en alleen waar relevant wordt bij de invulling van de tegels verbinding gemaakt met aanpalende dienstverlening vanuit andere domeinen.



Servetschetsen
Naar aanleiding van de discussie en de besproken voorbeelden uit het land, is gekozen voor onderstaande, verder uit te werken servetschetsen (schetsen 0, 1, 2, 3 en 4).

Deze schetsen zijn een eerste samenvatting van uitgangspunten en denkrichtingen. Ze mogen in deze fase nog niet worden beschouwd als eindpunt c.q. definitief organisatiemodel.

De verdere uitwerking tot ruwe business modellen legt naar alle waarschijnlijkheid secundaire keuzes bloot. Ook kan naar voren komen dat er overlap bestaat tussen schetsen of combinaties mogelijk zijn. De ruwe business modellen worden bestuurlijk besproken op 10 juni 2024. Waar nodig vindt verdere verfijning plaats om eind 2024 een weloverwogen keuze te kunnen maken uit 2-3 uitgewerkte business cases.

Schets 0
In de huidige situatie:

- Geven Beverwijk, Heemskerk en Velsen elk individueel invulling aan de taken van de Participatiewet. Onderlinge afstemming en harmonisatie is steeds gebruikelijker, maar vooralsnog hebben de gemeenten autonomie bij het vertalen van beleid naar uitvoering
- De re-integratiedienstverlening voor mensen met een overbrugbare afstand tot betaald werk hebben de drie gemeenten gezamenlijk georganiseerd binnen de GR IJmond Werkt (mandaat)
- Alle uit de Wsw voortvloeiende uitvoeringstaken zijn ondergebracht bij de GR IJmond Werkt (delegatie)
- Een deel van het Participatiebudget (10%) is bestemd voor inzet van activeringstrajecten. De drie gemeenten beheren ieder de inkoop vanuit dit budget
- IJmond Werkt is een zogeheten Partieel Ontwikkelbedrijf

Schets 1

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Gezamenlijk betekent niet per definitie één organisatie. Dit is ook haalbaar door het stroomlijnen van beleid en werkprocessen en het gezamenlijk scholen en ontwikkelen van medewerkers.
- De drie gemeenten in de IJmond investeren vanuit de Participatiewet nog steeds in een regionale infrastructuur voor trainen, leren en beschut werk, maar organiseren dit op grotere schaal dan de IJmond en in verbinding met andere ontwikkelbedrijven
- Deze schets kan leiden tot meerdere organisatorische opties: gemeenschappelijke vertaling van beleid naar werkprocessen binnen de sociale diensten van de drie gemeenten of een Intergemeentelijke Sociale Dienst en een *Leer en ontwikkel Academy* op niveau ZKIJ (?)

Schets 2

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Gezamenlijk betekent niet per definitie één organisatie. Dit is ook haalbaar door het stroomlijnen van beleid en werkprocessen, het gezamenlijk scholen en ontwikkelen van medewerkers en regionale inkoop

- De drie gemeenten kopen benodigde trajecten, expertise en dienstverlening op het vlak van re-integratie op maat in bij externe aanbieders in de regio op basis van de beste match met de behoefte van de klant
- De drie gemeenten in de IJmond investeren vanuit de Participatiewet in een bescheiden infrastructuur voor beschut werk in de IJmond, maar koppelen dit aan de opdracht om zich in samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijs te ontwikkelen tot een social enterprise
- Voorbeelden uit het land: RSD De Liemers, Scalabor, Dokwurk

Schets 3

- In deze schets wordt gekozen voor het gezamenlijk uitvoeren van alle taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen in één geïntegreerde organisatie
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Er is een vanuit de Participatiewet georganiseerde infrastructuur voor trainen, leren en beschut werk op het niveau van de IJmond
- Voorbeelden in het land: Werksaam, Avres, Zaffier

Schets 4

- In deze schets wordt gekozen voor een terugtrekkende beweging uit de regionale samenwerking in de uitvoering van een deel van de taken van de Participatiewet door Beverwijk, Heemskerk en Velsen
- Het gaat daarbij om het hele spectrum van inkomen, werk, re-integratie, inburgering, schulden en minima
- Hieruit voortvloeiende vraag is of en hoe taken op het gebied van Wsw/beschut in dat geval lokaal of regionaal moeten worden ingevuld

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Wed, 10 Jul 2024 11:51:34 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
Subject: Agenda en bijlagen Projectgroep Herontwerp 11 juli
Attachments: Agenda Projectgroep 11 juli 2024.pdf, Bijlage 1 Voorzet inhoud MKBA tbv projectgroep 11 juli 2024.pdf, Optionele bijlage Uitkomst bestuurlijke werksessie 10 juni 2024_versie 13 juni 2024.pdf, Optionele bijlage Uitkomsten werksessies Stuurgroep en Projectgroep.pdf, Optionele bijlage Kwaliteitsmeter-MKBA.pdf

Beste allemaal,

Morgenmiddag hebben we een **Projectgroep** staan van **15.00-17.00 uur**. We zijn te gast bij de **gemeente Velsen** en **ruimte B00.004** is voor ons gereserveerd. Iedereen is aangemeld.
Fijn dat we nagenoeg compleet zijn (alleen 5.1.2.e is met vakantie) want voor mij is dit de echte start van het uitwerken van de MKBA's. En daar heb ik jullie (visie en input) hard bij nodig.

Ter voorbereiding ontvangen jullie de agenda en bijlagen. Niet schrikken: het gaat vooral om Bijlage 1. Fijn als jullie **in elk geval de inleiding bij de agenda en bijlage 1 doorlezen** voor de sessie.

De andere bijlagen zijn optioneel en bedoeld voor het gemak. Twee hebben jullie al: het verslag van de bestuurlijke werksessie van 10 juni en de uitkomst van onze eerdere sessies die mee gegaan is als bijlage bij de bestuurlijke werksessie. Deze kun je nog 's doorlezen als je daar behoefte aan hebt.
De *Kwaliteitsmeter MKBA voor gemeenten* door het Nederlands Jeugdinstituut vind ik zelf een fijn handvat en kun je eventueel doorlezen om meer gevoel te krijgen bij een MKBA.

Ik zie jullie morgen. Fijn! 😊

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

BIJLAGE

Voorzet inhoud MKBA

De volgende stap is om voor elk model een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA) op te stellen. Afspraak is om de aanpak van de MKBA zoveel mogelijk te benaderen en waar dit niet mogelijk is of een onevenredige investering vraagt, te werken in de 'geest van'.

De komende maanden worden vier of vijf MKBA's uitgewerkt:

1. Model 1: werken vanuit een volledige geïntegreerde organisatie in de uitvoering van de Partipatiewet
2. Model 2: invulling van de Participatiewet vanuit elke individuele gemeente, zonder gemeenschappelijk regionaal re-integratiebedrijf
3. Model 3: vergaande samenwerking van drie gemeenten in de uitvoering van de Participatiewet, met een 'slank' regionaal re-integratiebedrijf met een kernaanbod
4. Model A: een basisinfrastructuur voor beschut werk voor klanten van de drie gemeenten
5. Model B: een basisinfrastructuur voor beschut werk samen met Spaarne Werkt

Het vijfde model wordt uitgewerkt wanneer het bestuur van Spaarne Werkt aangeeft open te staan voor deze mogelijkheid.

Inhoud MKBA's

De MKBA's moeten laten zien óf en hóe de gekozen modellen antwoord geven op de geconstateerde knelpunten uit de probleemanalyse. Het is dus belangrijk om elke MKBA langs een gezamenlijk vastgestelde meetlat te leggen, die is gebaseerd op de vragen:

- Welk probleem lossen we op voor wie?
- Welke 'oplossingen' zetten we daarop?
- Welke resultaten hebben we voor ogen?

Vervolgens brengt elke MKBA de volgende zaken in kaart (ook voor de huidige situatie):

- Kosten en investeringen
- Effecten en baten
- Risico's
- Flexibiliteit naar de toekomst
- Draagvlak/omvang verandertraject/doorlooptijd verandertraject

VOORZET

- Welk probleem lossen we op voor wie?
- Welke ‘oplossingen’ zetten we daarop?
- Welke resultaten hebben we voor ogen?

KNELPUNT	WAT IS ONS DOEL?	WAT BIEDEN WE STRAKS?	WAAR KIJKEN WE NAAR?
Dienstverlening aan de inwoner	kortste en meest duurzame route naar inkomens- en bestaanszekerheid	interventie op maat door goede intake integrale benadering/verbinding met leefgebieden die doorslaggevend zijn voor het behalen van het doel duidelijke regie en bijsturing op en in het traject (PDCA) passende werkinfrastructuur (zie hieronder)	Jongeren < 27 jaar Langdurig werklozen > 4 jaar Statushouders Beschut werk Banenafspraak […] Ervaringen inwoners over dienstverlening positief
Facilitering van medewerkers	medewerkers zijn goed toegerust voor het leveren van maatwerk	zicht op en toegang tot passende instrumenten en interventies zicht op verbinding met andere leefgebieden Aansluiting dienstverlening vanuit Participatiewet op andere regionale dienstverlening (Jeugdwerkloosheid, Regionaal Werkcentrum) duidelijke regie, rolverdeling en mandaten in een traject samenstelling en bezetting functiehuis in lijn met de opgave HR-beleid gericht op binden en boeien Scholing en kennisbevordering in lijn met de opgave	Caseload per taakgebied [ntb] Vacaturegraad [ntb] *Directe tijd/indirecte tijd?* […] Medewerkerstevredenheid [ntb]

Werkinfrastructuur	Er zijn voldoende passende (leer-) werkplekken en beschut werkplekken beschikbaar om te voldoen aan de beoogde resultaten binnen de Participatiewet	basisinfrastructuur beschut werk in lijn met taakstelling IJmond (zie hieronder) *Basisinfrastructuur beschut werk verbinden met lokale arbeidsmarkt* *Inzet Jobcoaching, begeleiding, nazorg, LKS inzetten ter versterking van werkgever* Voldoende passende instrumenten en interventies (ook op andere leefgebieden)	
Financiën per gemeente op orde	De financiële middelen van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen vanuit de Participatiewet zijn de komende vijf jaar toereikend om de beoogde resultaten te behalen	De dienstverlening aan inwoners is optimaal georganiseerd binnen de financiële kaders van de drie gemeenten *[middelen vanuit schadelastbeperking claimen voor domein?]*	
	De dienstverlening vanuit de Participatiewet kan waar nodig snel inspelen op nieuwe inhoudelijke of financiële ontwikkelingen	Besluitvorming over inzet van middelen bij veranderende omstandigheden moet eenvoudig en eenduidig zijn georganiseerd en geborgd	
Beschut werk	Voldoende passende en gevarieerde beschut werkplekken in lijn met de taakstelling in de IJmond	*Locatie: goede bereikbaarheid voor* de meest kwetsbare werkenden *Meer keuze* door een bredere diversiteit aan werksoorten voor de inwoners. *Minder kwetsbaar* in bedrijfsvoering door grotere diversiteit van werksoorten	

Inleiding
In de bestuurlijke werksessie van 10 juni is overeenstemming bereikt op de concept modellen die de komende maanden worden uitgewerkt, mede dankzij de voorbereiding vanuit de projectgroep.

Er is gekozen voor modellen die behoorlijk van elkaar verschillen en strak van elkaar zijn afgebakend. Door de onderlinge verschillen worden keuzes op scherp gesteld, en deze worden in de MKBA's ook zo uitgewerkt. Maar bij besluitvorming behoren ook genuanceerdere interpretaties tot de opties.

Vervolgstap 1
De volgende stap is om voor elk model een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA) op te stellen. De formele MKBA stelt vrij specifieke eisen ten aanzien van de opbouw en de wetenschappelijke toetsing van maatschappelijke effecten. Afspraak is om de formele MKBA zoveel mogelijk te benaderen. Waar dit onevenredig veel tijd kost, werken we in de 'geest van'.

De MKBA's moeten in elk geval laten zien óf en hóe de gekozen modellen antwoord geven op de geconstateerde knelpunten uit de probleemanalyse. Het is dus belangrijk om elke MKBA langs een gezamenlijk vastgestelde meetlat te leggen.

In bijlage 1 heb ik hiertoe een voorzet gedaan en die wil ik gezamenlijk aanscherpen en aanvullen. Met jullie wil ik ook kijken waar we onderdelen SMART kunnen maken en of er benchmarks zijn waar we moeten voldoen of waar we al afspraken over hebben lopen. En ook of er uitkomsten van eigen pilots zijn die we kunnen gebruiken omdat ze inzicht geven in de effectiviteit van een aanpak. Uiteraard licht ik een en ander ter plekke nog mondeling toe.

Vervolgstap 2
Samen met medewerkers in de uitvoering wil ik de klantreis gaan invullen. Ik denk aan 2-3 medewerkers per organisatie. Van Velsen en Heemskerk heb ik al namen gekregen. Donderdag kunnen we dat lijstje verder aanvullen.

Ik heb nog geen aanpak/werkvorm. Graag zou ik met jullie reflecteren hierop en wat het resultaat van deze sessies moet zijn. Voor mij is het in elk geval belangrijk om via de werksessies ook goed zicht te krijgen op hoe de klantreis er per gemeente nu uit ziet.

Wat heb ik nodig?
De komende weken moet ik veel input verzamelen en daar zal ik verschillende mensen/functionarissen/documenten bij nodig hebben. Dit komt gaandeweg in het gesprek voorbij en kunnen we meteen meenemen.

Bijlagen
De belangrijkste bijlage bij deze sessie is Bijlage 1. Fijn als jullie die in elk geval willen doorlezen voor de sessie.

Daarnaast stuur ik nog wat optionele bijlagen mee. Twee hebben jullie al: het verslag van de bestuurlijke werksessie van 10 juni en de uitkomst van onze eerdere sessies die mee gegaan is als bijlage bij de bestuurlijke werksessie. Deze hoef je niet te lezen, maar wellicht fijn om die wel bij de hand te hebben morgen.

De *Kwaliteitsmeter MKBA voor gemeenten* door het Nederlands Jeugdinstituut vind ik zelf een fijn handvat en kun je doorlezen om meer gevoel te krijgen bij een MKBA.

CONCEPT-AGENDA

Betreft:	Projectgroep herontwerp re-integratiedienstverlening
Datum:	11 juli 2024
Tijd:	15.00-17.00 uur
Locatie:	Gemeente Velsen, Dudokplein 1, IJmuiden, ruimte B00.004 Grote Inspiratieruimte
Genodigden:	5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e / 5.1.2.e en 5.1.2.e
Verhinderd:	5.1.2.e (vakantie)
Bijlagen:	Bijlage 1 Voorzet inhoud MKBA tbv projectgroep 11 juli 2024 Optionele bijlage Uitkomst bestuurlijke werksessie 10 juni 2024_versie 13 juni 2024 Optionele bijlage Uitkomsten werksessies Stuurgroep en Projectgroep Optionele bijlage Kwaliteitsmeter-MKBA

15.00-15.15 **Opening en vaststellen agenda**

15.15-16.15 **Aanscherpen inhoud MKBA**
- aan de hand van bijlage 1

16.15-16.45 **Brainstorm uitwerking klantreis met uitvoering**
- beoogd resultaat
- werkvorm
- deelnemers

16.45-16.55 **Diversen**
- Vaststellen data en frequentie Projectgroep

16.50 -17.00 **Afronding**

NIET VOOR VERDERE VERSPREIDING

Inleiding

In de bestuurlijke werksessie op 3 april jl. hebben de drie verantwoordelijk wethouders een eerste richting gegeven in oplossingsrichtingen. Om eind 2024 koers te kunnen bepalen is een aantal onderscheidende uitgewerkte analyses nodig.

Dit vroeg om een concretiseringslag van de eerste servetschetsen die op 3 april zijn neergezet. In de bestuurlijke werksessie van 10 juni is overeenstemming bereikt op de concept modellen die de komende maanden worden uitgewerkt.

Er is gekozen voor concept modellen die behoorlijk van elkaar verschillen en strak van elkaar zijn afgebakend. Door de onderlinge verschillen blijft zo lang mogelijk ruimte voor een 'open blik' en worden keuzes op scherp gesteld. Maar het is belangrijk voor ogen te houden dat bij besluitvorming ook een genuanceerdere versie van een van de modellen tot de opties behoort.

Deze notitie bevat een korte onderbouwing van de afwegingen die op 10 juni zijn gemaakt. In Bijlage 2 zijn de uitkomsten toegevoegd aan de presentatie die op 10 juni in de werksessie is gebruikt.

Afwegingen en keuzes

<u>Vorm analyse</u>

Op 3 april jl. is afgesproken te werken met een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA). Het is belangrijk voorzichtig om te gaan met deze term omdat het een formeel vastgesteld model is met vrij specifieke eisen ten aanzien van de opbouw en wetenschappelijke toetsing van maatschappelijke effecten van beleidskeuzes.

Onderzoeksbureau SEO ontwikkelde een werkwijzer MKBA voor het sociaal domein en adviseert om een zorgvuldige afweging te maken of de investering in het doorrekenen en onderbouwen van effecten in verhouding staat tot de onderzoeksvraag. Andere vormen zoals Kosten Effectiviteitsanalyse (KEA) en Kengetallen Kosten Baten Analyse (KKBA) zijn op onderdelen mogelijk beter passend.

Afspraak is om de aanpak van de MKBA zoveel mogelijk te benaderen waar mogelijk en waar dit niet mogelijk is of een onevenredige investering vraagt, te werken in de 'geest van'.

<u>Onderdelen MKBA</u>

- In de uitwerking niet alleen expliciet aandacht voor de consequenties voor IJmond Werkt, maar ook voor de gemeentelijke afdelingen van elke individuele gemeente
- Expliciet aandacht voor de meerwaarde voor de inwoner. Daarin ook meenemen het vraagstuk van aanmelding/vindplaatsen/nabijheid van de dienstverlening, met andere woorden: front-office en back-office
- De omvang van het verandertraject ten opzichte van de huidige situatie is zeer relevant en hangt samen met het draagvlak en de veranderbereidheid van betrokken partijen

<u>Bouwstenen en concept-modellen</u>

- *Gemeenten*: de term fusie wekt verwarring. Spreken van samenvoeging van gemeentelijke afdelingen
- *Gemeenten*: vergaande harmonisatie vraagt om goede borging: was namelijk ooit ook uitgangspunt bij de oprichting van IJmond Werkt. Harmonisatie vindt nu ook zoveel mogelijk plaats, maar is nog steeds vrijblijvend.

- *Gemeenten*: vergaande autonomie lijkt niet de voorkeur te hebben, maar mag als model niet ontbreken. Het is de ultieme tegenhanger van de andere modellen en de 'wat als' vraag zal door enkele raadsleden zeker worden gesteld.
- *Re-integratie*: model 2C brengt inkoop- en aanbestedingsvraagstukken met zich mee. Deze optie niet uitwerken als regionaal model (bijv. RSD de Liemers). Het is wel onderdeel van het model van vergaande autonomie.
- *Beschut werk*: transformatie van de beschut werk infrastructuur naar een omgeving die ook passend is voor een brede re-integratiedoelgroep vraagt een zeer grote investering. In Zuid-Kennemerland heeft Berenschot deze optie berekend voor Spaarne Werkt en daaruit bleek dit niet haalbaar. De verwachting is dat dit beeld niet anders is voor de IJmond. Met verwijzing naar het rapport van Berenschot wordt een zeer ingrijpende transitie terzijde geschoven.
- *Beschut werk*: bouwsteen 3D niet uitwerken. De mate van afhankelijkheid van andere aanbieders is te groot en Zuid-Kennemerland heeft juist gekozen voor een kleinere infrastructuur wat de kans op inkoop bij Spaarne Werkt al kleiner maakt.
- *Beschut werk*: rode draad is inzetten op een basis-infrastructuur beschut, die eventueel ook inzetbaar is voor re-integratie van zeer kwetsbare groepen (vergelijk keuze Zuid-Kennemerland). Daarbij 2 opties: alleen voor de IJmond of samen met Zuid-Kennemerland. Bestuurlijke verkenning vooraf van deze laatste optie is wenselijk
- *Beschut werk*: optie 3 C doorontwikkeling vanuit publiek-private samenwerking vervalt als model maar krijgt vorm in een Voorverkenning publiek-private mogelijkheden.

Overige punten

- Met de mei-circulaire 2024 komt transitiegeld voor de beschut werk infrastructuur naar de gemeenten. Deze komen binnen via het gemeentefonds en zijn daarmee niet 'hard' geoormerkt. Middelen die landen binnen het gemeentefonds kunnen niet zonder meer worden geclaimd voor een specifieke portefeuille. Hierop kunnen dus geen toezeggingen worden gedaan.
- Wel zullen te zijnder tijd financiële middelen (transitiemiddelen) nodig zijn voor operationalisering naar het gekozen model. Afgesproken wordt het gesprek hierover te voeren in het vierde kwartaal op basis van de uitkomsten van de (M)KBA's, omdat deze inzicht geven op de omvang van de benodigde (des)investeringen.
- Aanbod dicht bij de klant: voor wie aanbod dichtbij moet worden georganiseerd is zeer individueel en kan niet zonder meer aan doelgroepen worden gekoppeld. Over het algemeen geldt dat beschut werk klanten dichtbij huis terecht moeten kunnen, maar dat geldt inmiddels ook voor een groot deel van de re-integratieklanten. Hoe dat wordt georganiseerd moet een plek krijgen in de modellen. Toegankelijkheid van de dienstverlening hangt nauw samen met het front-office en back-office vraagstuk
- In het uit te werken stuk ook expliciet het huidige regionale model omschrijven

Uit te werken concept-modellen
Model 1 Integraal

- Eén regionale geïntegreerde organisatie voor inkomen, re-integratie, inburgering, schulden en minima, beschut werk
- Samenvoeging gemeentelijke afdelingen
- Geen gemeentelijke autonomie
- Combinatie met model A of B beschut

Model 2 Individueel

- Volledige autonomie per gemeente
- Terugtrekken uit regionale samenwerking in de GR IJW

- Geen gezamenlijk ontwikkelbedrijf voor re-integratiedienstverlening
- Combinatie met model A of B beschut

Model 3 Maximale samenwerking

- Regionale harmonisatie van visie, werkprocessen, scholing, beleid tot op zekere hoogte etc.
- Gezamenlijk kernaanbod in dienstverlening (P-wet of ook minima etc ?)
- Daarnaast flexibel in te kopen dienstverlening
- Nader te bepalen: mate van gemeentelijke autonomie
- Combinatie met model A of B beschut

Model A IJmondiale variant

- Basisinfrastructuur beschut voor de IJmond
- Transitie infrastructuur naar beschut 2.0 vanuit gemeentelijke middelen
- Investering in aanbod beneden het kanaal

Model B ZKIJ variant met Spaarne Werkt

- Basisinfrastructuur samen met Zuid-Kennemerland
- Transitie infrastructuur naar beschut 2.0 vanuit gemeentelijke middelen
- Investering in aanbod beneden het kanaal
- Bestuurlijke verkenning ZK nodig voorafgaand aan start

Verkenning mogelijkheden publiek-private doorontwikkeling bedrijven

- Deze optie is aanvullend op zowel model A als B
- Social impact vormen in kaart brengen
- Financieringsvormen in kaart en voorwaarden co-financiering

BIJLAGE 2 Uitkomsten werksessies Stuurgroep en Projectgroep (14, 16 en 23 mei)

Inleiding

In de drie bijeenkomsten is bij de deelnemers geïnventariseerd hoe zij kijken naar het denkkader en de verschillende onderdelen. Daarbij zijn spontane reacties en meningen opgehaald die dienden als gespreksstarter.

De reacties en meningen zijn hieronder opgesomd in willekeurige volgorde. Er is geen sprake is van een gedragen/gezamenlijk standpunt of volledigheid, tenzij anders vermeld. Deze input dient puur om de bestuurders meer gevoel mee te geven bij de consequenties van keuzes.

Toetsing denkkader (stuurgroep)

De deelnemers kunnen zich vinden in de vertaling van de schetsen naar de 10 onderdelen en geven aan dat het duidelijker is dan de vier schetsen. Deze onderdelen helpen om na te denken over de consequenties van keuzes.

Definities

- *Met dienstverlening vanuit de Participatiewet* kijken we naar het hele spectrum van inkomen, schulden en minima, re-integratiedienstverlening en inburgering.
  Per business model is het belangrijk elke keer weer expliciet te zijn over de breedte van het spectrum, want het bevat onderdelen die niet zijn voorbehouden aan mensen met een uitkering. Denk daarbij aan regelingen op het gebied van bestaanszekerheid, leerlingenvervoer en bijzondere bijstand zelfstandigen (BBZ)
- *Maatwerk* houdt in: 'inzetten van dienstverlening passend op de behoefte', dus vanuit doelmatigheid.Dit hoeft niet altijd een intensivering te betekenen vanuit de P-wet. Bijvoorbeeld als dienstverlening uit een ander onderdeel van het sociaal domein meer passend is en voldoende blijkt. Of wanneer snelle oplossingen voorhanden zijn voor wie weinig ondersteuning nodig heeft, bijvoorbeeld als er voldoende gevarieerd en passend werk beschikbaar is. Maatwerk kan ook groepsaanbod zijn. Maatwerk kunnen bieden is in hoge mate afhankelijk van een goede triage bij aanmelding
- Met *regionaal ontwikkelbedrijf* wordt een uitvoeringsorganisatie bedoeld die invulling geeft aan (onderdelen van) de Participatiewet. Dat is nu IJmond Werkt! Waar relevant wordt elke keer expliciet benoemd of het gaat om re-integratiedienstverlening of (ook) Wsw en Nieuw Beschut.

Klantreis aan de hand van werklandschap: aandachtspunt

De wijze waarop de eerste stap, melding, wordt ingericht vraagt specifieke aandacht. Daarin ligt de principiële vraag besloten hoe je kijkt naar de inwoner. Uit de probleemanalyse blijkt dat een brede of integrale blik bij de intake helpt om maatwerk te bieden.

Maar melding kan op verschillende plekken plaatsvinden: via wijkteams, via de vraag van een jonge vroegtijdig schoolverlater, via het regionaal werkcentrum of gewoon door aanvraag van een uitkering. Het is niet zinvol om die brede blik alleen toe te passen binnen de P-wet.

Deze vraag heeft gevolgen voor:

- Waar, op welk moment en hoe wordt de verbinding met het brede sociaal domein gelegd?
- In welke mate kan of moet dit voor de drie gemeenten uniform worden ingericht en hoe verhoudt dat zich tot een vervolgtraject?

Elke MKBA bevat een globaal uitgewerkte ideale klantreis. Dit vraagstuk moet hierin terug komen. Daartoe wordt ook gekeken naar ervaringen met actuele relevante aanpakken in de IJmond zoals het brede gesprek in Velsen en het Serviceplein in Heemskerk.

De 10 onderdelen onder de loep

Mate van gemeentelijk autonomie
Fusie en vergaande harmonisatie (1A en 1B)

- *Politiek vraagstuk.* 1A en 1B hebben als uitgangspunt uniforme dienstverlening voor alle inwoners in de regio. In welke mate vinden we het wel of niet acceptabel dat dienstverlening voor inwoners in het werkgebied IJmond per postcodegebied verschilt?
  Voor werkgevers kunnen deze verschillen lastig zijn, maar deze worden al zoveel mogelijk geharmoniseerd.
- *Vraagstuk/aandachtspunt.* Verbinding met brede sociale domein verschilt per gemeente. Waar komt de knip in de dienstverlening tussen bijvoorbeeld P-wet en wmo? Hoe kijken we bijvoorbeeld naar de positionering van activering (wmo of in het kader van re-integratie) en vanuit welke budgetten moet dit worden bekostigd?
- *Risico*. Vergaande harmonisatie was ooit het uitgangspunt bij de start van IJmond Werkt, maar zolang dit niet bestuurlijk wordt geborgd, gaan keuzes in de loop der tijd uiteen lopen. Dit is met name vanuit het perspectief van een regionaal ontwikkelbedrijf (nu IJW) niet wenselijk
- Eenduidigheid in dienstverlening en toegang voor de inwoner en werkgevers in de regio
- Meer opleidingsmogelijkheden, kansen voor kennisbevordering etc. voor eigen medewerkers
- Logge organisatie, grote teams, minder flexibel.
- Gaat ten koste van keuzevrijheid in eigen beleid/politieke ruimte

Vergaande autonomie

- Biedt de mogelijkheid om maximaal in te spelen op de vraag van de inwoner. Budgetten zijn wendbaar in te zetten en de organisatie is kleiner met kortere lijnen
- Verbinding met wmo en CJG gedurende hele traject makkelijker door kortere lijnen
- Mogelijkheid om ontschot budget in te zetten met intake op diverse levensgebieden
- Beleidsvrijheid /politieke autonomie
- In combinatie met een regionaal ontwikkelbedrijf (2A of 2B) niet doen!
- Voelt voor sommigen als een stap terug om de regionale samenwerking af te bouwen, als een gemiste kans vanuit wat tot op heden met succes is opgebouwd. Maar geldt ook andersom bij fusie, dan loslaten wat autonoom met succes is opgebouwd.

Reïntegratie
Eén regionaal ontwikkelbedrijf voor alle diensten (2A)

- Dit is alleen zinvol als alle dienstverlening hierin wordt onderbracht inclusief beleid en budgetten. Een zeer ingrijpende operatie, maar voor de inwoner de duidelijkste oplossing(?)
- Vraagt sterke verbinding met beschut werk bedrijven om dit financieel haalbaar te maken
- Biedt duidelijkheid en ruimte om te investeren in kennis en maatwerk door gecombineerde budgetten
- Log en weinig flexibel naar de toekomst
- Een eenduidig gezamenlijk regionaal functiehuis. Voor medewerkers van gemeenten betekent dit mogelijk minder brede interne doorgroeimogelijkheden

Regionaal ontwikkelbedrijf op onderdelen (2B)

- Bij elke vorm waarin re-integratie op onderdelen wordt uitbesteed, is het regievraagstuk zeer relevant

Geen eigen re-integratie bedrijf (2C)

- Maximaal flexibel op de toekomst
- Verbreding aanbod is makkelijker te maken doordat je dienstverlening inkoopt
- Krijg je het aanbod dat je nodig hebt en in welke mate heb je invloed op de inhoud? Ervaring in Velsen is positief, zakelijke relatie met elkaar leidt tot grotere *klanttevredenheid*
- Kwetsbaar bij bijvoorbeeld faillissement van aanbieders
- Aanbestedingsregels bij inkoop bij derden

Beschut werk

De toekomst van de beschut werk bedrijven moet als apart vraagstuk worden benaderd. Het gaat hier over dienstverlening aan de meest kwetsbare inwoners van de regio, maar de bedrijfsvoering van beschut werk bedrijven is meer een ondernemersvraagstuk.

Transformatie van de beschut werkbedrijven moet leiden tot:

- Voldoende passende en gevarieerde beschut werkplekken voor inwoners die dit nodig hebben
- een oplossing voor inwoners van Velsen die beneden het Noordzeekanaal wonen
- Een financieel gezonde bedrijfsvoering

Eigen structuur voor de IJmond die ook in te zetten is in het kader van re-integratie (3A)

Er is weinig draagvlak voor een dergelijke transitie van de beschut werkbedrijven op de schaal van de IJmond. De diversiteit in werksoorten van de huidige beschut werken bedrijven van IJmond Werkt is te beperkt om te worden ingezet als onderdeel van een ontwikkeltraject voor een bredere doelgroep en vraagt daarom om een forse investering.

- De transformatie naar een volwaardige infrastructuur voor beschut werk én andere doelgroepen vraagt een enorme investering die op de schaal van de IJmond nauwelijks te rechtvaardigen is.

Beschut werken structuur samen met anderen (3B en 3C)

Er is veel draagvlak voor verbinding met Spaarne Werkt om verschillende redenen:

- *Reistijd*. Dit is een zeer relevante factor voor de meest kwetsbare werkenden. Het grootste deel van de inwoners van Velsen woont beneden het kanaal. De locaties van IJmond Werkt! boven het kanaal zijn een te grote drempel en hiervoor is nog altijd geen passende oplossing *Belangrijk* is dat de huidige locatie van Spaarne Werkt nog steeds te ver is maar gezamenlijk zijn er meer mogelijkheden voor doorontwikkeling van locaties
- *Meer keuze voor inwoners*. Door de beschut werk bedrijven van IJmond Werkt en Spaarne Werkt te verbinden en door te ontwikkelen, ontstaat een bredere diversiteit aan werksoorten voor de inwoners.
- *Minder kwetsbaar*. Diversiteit van werksoorten zorgt ook dat de beschut werkbedrijven minder afhankelijk zijn van een specifieke werksoort. Dit maakt de beschut werk bedrijven minder kwetsbaar bij het wegvallen van opdrachtgevers, bijvoorbeeld in het groen.
- *Financieel*. De hoge overhead voor IJmond Werkt is een belangrijk vraagstuk. Schaalvergroting en combinatie van ondersteunende functies kan financieel voordelen opleveren
- *Regionale samenwerking*. IJmond Werkt en Spaarne Werkt zijn onderdeel van dezelfde arbeidsmarktregio ZKIJ. Zij werken al samen binnen het WSP. Afgaande op de Kamerbrief wordt de rol van ontwikkelbedrijven binnen het RWC prominenter. Ook wordt het regionaal beraad de komende jaren het niveau waarop financiële impulsen worden gegeven.

Er is ook draagvlak voor het maken van de transitie door verbinding met ondernemers:

- *Een marktconforme blik*. De doorontwikkeling van de werkbedrijven wordt niet (alleen) wordt aangevlogen vanuit de eigen organisatie, maar vanuit/in aansluiting op de vraag van de ondernemer.
- *Financieel*. Private samenwerkingsvormen met als uitgangspunt co-financiering biedt extra financiële speelruimte
- Meer verbinding met economische domein en regionale human capital agenda's

Losse inkoop beschut werkplekken (3D)
Er is niet veel draagvlak om beschut werkplekken in te kopen bij (ontwikkel)bedrijven in de regio of aanpalende regio's (3D):

- Het biedt meer keuze voor de inwoner, je kan kijken welke plek past
- Een grote afhankelijkheid van de keuzes van andere ontwikkelbedrijven
- Een grotere reistijd voor inwoners van Beverwijk en Heemskerk naar gebied Zaffier of Spaarne Werkt
- Sociaal ontwikkelbedrijven worden gezien als belangrijke partner in de nieuwe regionale arbeidsmarktstructuur. Dit pleit voor behoud van een minimale 'eigen' structuur

Aanbevelingen/aandachtspunten voor het vervolg

- Welk business model ook wordt gekozen, het zal een omvangrijk verandertraject met zich mee brengen. Belangrijk om nu al rekening te houden met de expertise en capaciteit die nodig is in de fase van operationalisering
- Re-integratiedienstverlening: flexibiliteit in de toekomst is belangrijk. Dus niet te veel zelf organiseren: een kernaanbod, met ruimte om flexibel in te kopen voor bijzondere doelgroepen of incidentele dienstverlening (interpretatie 2B en 2C)
- (deels) ontschotte budgetten binnen brede sociale domein maken maatwerk eenvoudiger
- Betere verbinding met/aansluiting op werkgevers in de regio, om te komen tot leerwerkplekken die ook kunnen worden ingezet als onderdeel van een ontwikkeltraject (trede 1 en 2, simpel switchen en re-integratie)
- Om regionale harmonisatie te borgen, moet goed worden gekeken welke ondersteunende onderdelen daarin ook moeten worden geharmoniseerd, zoals systemen, functiehuis, HR-beleid, sturing etc.
- Regionale harmonisatie is op langere termijn alleen te borgen als afstand wordt gedaan van de politieke autonomie per gemeente
- Onderzoeken of regionale samenwerking modulair kan worden opgebouwd. Mogelijk in elk geval harmonisatie op brede intake zodat inwoners 1x hun verhaal doen.
- Voor transformatie van de beschut werk bedrijven kijken naar een grotere schaal dan de IJmond en/of voor de doorontwikkeling van de bedrijven intensiever samen te werken met ondernemers. Deze twee hoeven elkaar niet uit te sluiten.
- Dienstverlening moet altijd dicht bij de inwoner zijn. Op dit moment is de nabijheid van de dienstverlening beneden het kanaal een knelpunt. Locatie vraagstukken meenemen in de verdere uitwerking

NIET VOOR VERDERE VERSPREIDING

Inleiding

In de bestuurlijke werksessie op 3 april jl. hebben de drie verantwoordelijk wethouders een eerste richting gegeven in oplossingsrichtingen. Om eind 2024 koers te kunnen bepalen is een aantal onderscheidende uitgewerkte analyses nodig.

Dit vroeg om een concretiseringslag van de eerste servetschetsen die op 3 april zijn neergezet. In de bestuurlijke werksessie van 10 juni is overeenstemming bereikt op de concept modellen die de komende maanden worden uitgewerkt.

Er is gekozen voor concept modellen die behoorlijk van elkaar verschillen en strak van elkaar zijn afgebakend. Door de onderlinge verschillen blijft zo lang mogelijk ruimte voor een 'open blik' en worden keuzes op scherp gesteld. Maar het is belangrijk voor ogen te houden dat bij besluitvorming ook een genuanceerdere versie van een van de modellen tot de opties behoort.

Deze notitie bevat een korte onderbouwing van de afwegingen die op 10 juni zijn gemaakt. In Bijlage 2 zijn de uitkomsten toegevoegd aan de presentatie die op 10 juni in de werksessie is gebruikt.

Afwegingen en keuzes

<u>Vorm analyse</u>

Op 3 april jl. is afgesproken te werken met een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA). Het is belangrijk voorzichtig om te gaan met deze term omdat het een formeel vastgesteld model is met vrij specifieke eisen ten aanzien van de opbouw en wetenschappelijke toetsing van maatschappelijke effecten van beleidskeuzes.

Onderzoeksbureau SEO ontwikkelde een werkwijzer MKBA voor het sociaal domein en adviseert om een zorgvuldige afweging te maken of de investering in het doorrekenen en onderbouwen van effecten in verhouding staat tot de onderzoeksvraag. Andere vormen zoals Kosten Effectiviteitsanalyse (KEA) en Kengetallen Kosten Baten Analyse (KKBA) zijn op onderdelen mogelijk beter passend.

Afspraak is om de aanpak van de MKBA zoveel mogelijk te benaderen waar mogelijk en waar dit niet mogelijk is of een onevenredige investering vraagt, te werken in de 'geest van'.

<u>Onderdelen MKBA</u>

- In de uitwerking niet alleen expliciet aandacht voor de consequenties voor IJmond Werkt, maar ook voor de gemeentelijke afdelingen van elke individuele gemeente
- Expliciet aandacht voor de meerwaarde voor de inwoner. Daarin ook meenemen het vraagstuk van aanmelding/vindplaatsen/nabijheid van de dienstverlening, met andere woorden: front-office en back-office
- De omvang van het verandertraject ten opzichte van de huidige situatie is zeer relevant en hangt samen met het draagvlak en de veranderbereidheid van betrokken partijen

<u>Bouwstenen en concept-modellen</u>

- *Gemeenten*: de term fusie wekt verwarring. Spreken van samenvoeging van gemeentelijke afdelingen
- *Gemeenten*: vergaande harmonisatie vraagt om goede borging: was namelijk ooit ook uitgangspunt bij de oprichting van IJmond Werkt. Harmonisatie vindt nu ook zoveel mogelijk plaats, maar is nog steeds vrijblijvend.

- *Gemeenten*: vergaande autonomie lijkt niet de voorkeur te hebben, maar mag als model niet ontbreken. Het is de ultieme tegenhanger van de andere modellen en de 'wat als' vraag zal door enkele raadsleden zeker worden gesteld.
- *Re-integratie*: model 2C brengt inkoop- en aanbestedingsvraagstukken met zich mee. Deze optie niet uitwerken als regionaal model (bijv. RSD de Liemers). Het is wel onderdeel van het model van vergaande autonomie.
- *Beschut werk*: transformatie van de beschut werk infrastructuur naar een omgeving die ook passend is voor een brede re-integratiedoelgroep vraagt een zeer grote investering. In Zuid-Kennemerland heeft Berenschot deze optie berekend voor Spaarne Werkt en daaruit bleek dit niet haalbaar. De verwachting is dat dit beeld niet anders is voor de IJmond. Met verwijzing naar het rapport van Berenschot wordt een zeer ingrijpende transitie terzijde geschoven.
- *Beschut werk*: bouwsteen 3D niet uitwerken. De mate van afhankelijkheid van andere aanbieders is te groot en Zuid-Kennemerland heeft juist gekozen voor een kleinere infrastructuur wat de kans op inkoop bij Spaarne Werkt al kleiner maakt.
- *Beschut werk*: rode draad is inzetten op een basis-infrastructuur beschut, die eventueel ook inzetbaar is voor re-integratie van zeer kwetsbare groepen (vergelijk keuze Zuid-Kennemerland). Daarbij 2 opties: alleen voor de IJmond of samen met Zuid-Kennemerland. Bestuurlijke verkenning vooraf van deze laatste optie is wenselijk
- *Beschut werk*: optie 3 C doorontwikkeling vanuit publiek-private samenwerking vervalt als model maar krijgt vorm in een Voorverkenning publiek-private mogelijkheden.

Overige punten

- Met de mei-circulaire 2024 komt transitiegeld voor de beschut werk infrastructuur naar de gemeenten. Deze komen binnen via het gemeentefonds en zijn daarmee niet 'hard' geoormerkt. Middelen die landen binnen het gemeentefonds kunnen niet zonder meer worden geclaimd voor een specifieke portefeuille. Hierop kunnen dus geen toezeggingen worden gedaan.
- Wel zullen te zijnder tijd financiële middelen (transitiemiddelen) nodig zijn voor operationalisering naar het gekozen model. Afgesproken wordt het gesprek hierover te voeren in het vierde kwartaal op basis van de uitkomsten van de (M)KBA's, omdat deze inzicht geven op de omvang van de benodigde (des)investeringen.
- Aanbod dicht bij de klant: voor wie aanbod dichtbij moet worden georganiseerd is zeer individueel en kan niet zonder meer aan doelgroepen worden gekoppeld. Over het algemeen geldt dat beschut werk klanten dichtbij huis terecht moeten kunnen, maar dat geldt inmiddels ook voor een groot deel van de re-integratieklanten. Hoe dat wordt georganiseerd moet een plek krijgen in de modellen. Toegankelijkheid van de dienstverlening hangt nauw samen met het front-office en back-office vraagstuk
- In het uit te werken stuk ook expliciet het huidige regionale model omschrijven

Uit te werken concept-modellen
Model 1 Integraal

- Eén regionale geïntegreerde organisatie voor inkomen, re-integratie, inburgering, schulden en minima, beschut werk
- Samenvoeging gemeentelijke afdelingen
- Geen gemeentelijke autonomie
- Combinatie met model A of B beschut

Model 2 Individueel

- Volledige autonomie per gemeente
- Terugtrekken uit regionale samenwerking in de GR IJW

- Geen gezamenlijk ontwikkelbedrijf voor re-integratiedienstverlening
- Combinatie met model A of B beschut

Model 3 Maximale samenwerking

- Regionale harmonisatie van visie, werkprocessen, scholing, beleid tot op zekere hoogte etc.
- Gezamenlijk kernaanbod in dienstverlening (P-wet of ook minima etc ?)
- Daarnaast flexibel in te kopen dienstverlening
- Nader te bepalen: mate van gemeentelijke autonomie
- Combinatie met model A of B beschut

Model A IJmondiale variant

- Basisinfrastructuur beschut voor de IJmond
- Transitie infrastructuur naar beschut 2.0 vanuit gemeentelijke middelen
- Investering in aanbod beneden het kanaal

Model B ZKIJ variant met Spaarne Werkt

- Basisinfrastructuur samen met Zuid-Kennemerland
- Transitie infrastructuur naar beschut 2.0 vanuit gemeentelijke middelen
- Investering in aanbod beneden het kanaal
- Bestuurlijke verkenning ZK nodig voorafgaand aan start

Verkenning mogelijkheden publiek-private doorontwikkeling bedrijven

- Deze optie is aanvullend op zowel model A als B
- Social impact vormen in kaart brengen
- Financieringsvormen in kaart en voorwaarden co-financiering

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Mon, 22 Jul 2024 10:47:00 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e" 5.1.2.e Velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
Subject: Projectgroep Herontwerp 25 juli Agenda en bijlagen
Attachments: Agenda Projectgroep 25 juli 2024 met bijlagen.pdf

Beste allemaal,

Zoals beloofd bijgaand de agenda met bijlagen (ik heb alles samengevoegd tot 1 document) voor de projectgroep van aankomende donderdag.
Fijn als jullie de agenda en stukken kunnen doornemen voor die tijd. Ik denk dat we aan 1,5 uur voldoende hebben en probeer dus half 5 af te ronden, maar fijn als jullie iets ruimte hebben voor uitloop, mocht een en ander meer vragen oproepen dan ik nu kan overzien.

We vergaderen online. 5.1.2.e **heeft aparte Outlook uitnodiging gestuurd met een Teams link. Die kunnen jullie gebruiken**.
Om verwarring te voorkomen verwijder ik de uitnodiging die ik heb gestuurd.

Fijne week voor nu en tot donderdag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

CONCEPT-AGENDA

Betreft:	Projectgroep herontwerp re-integratiedienstverlening
Datum:	15 juli 2024
Tijd:	15.00-16.30 uur
Locatie:	Teams
Genodigden:	5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e
Verhinderd:	5.1.2.e 5.1.2.e
Bijlagen:	Bijlage 1 Voorstel werksessies klantreis Bijlage 2 CONCEPT Informatiebehoefte MKBA

15.00-15.10 **Opening en vaststellen agenda**

15.10-15.40 **Opzet werksessies klantreis** (bijlage 1)
- aanvullingen/aanscherping/suggesties aanpak
- welke informatie is relevant en op voorhand schriftelijk beschikbaar
- check op inzet op Oekraïners, kindertoeslagenaffaire

15.40-16.25 **Bespreken Concept informatiebehoefte** (bijlage 2)
- gezamenlijk doornemen overzicht met als doel:
- vaststellen welke informatie al in bezit is
- vaststellen of gevraagde informatie überhaupt beschikbaar is
- aanscherpen tot een eenduidige vraagstelling voor data-analisten

16.25 -16.30 **Afronding**

BIJLAGE 1 VOORSTEL WERKSESSIES KLANTREIS ZOMER 2024

Inleiding

In het eerste kwartaal van 2024 is de regionale probleemanalyse Herontwerp dienstverlening vanuit de Participatiewet opgeleverd. Deze analyse bevat belangrijke aanknopingspunten voor een toekomstbestendig herontwerp van de dienstverlening vanuit de Participatiewet.

De volgende stap is om een aantal modellen uit te werken in Maatschappelijke Kosten Baten Analyses (MKBA's). De MKBA's moeten laten zien óf en hóe de gekozen modellen antwoord geven op de knelpunten uit de probleemanalyse. Dus:

- Welk probleem lossen we op voor wie?
- Welke 'oplossingen' zetten we daarop?
- Welke resultaten hebben we voor ogen?

Vervolgens brengen de MKBA's per model én voor de huidige situatie in kaart:

- Kosten en investeringen
- Effecten en baten
- Risico's
- Flexibiliteit naar de toekomst
- Wat betekent het voor de verschillende partijen als we op die manier willen gaan werken (het verandertraject)

We doen het voor de inwoner

De toekomst moet in elk geval expliciet meerwaarde opleveren voor de inwoner. Daarom bevat elke MKBA ook een globaal uitgewerkte ideale klantreis. Deze klantreis maakt inzichtelijk:

- welke dienstverlening vanuit de Participatiewet aansluit bij de behoefte van de inwoner
- wat medewerkers nodig hebben om hieraan invulling te geven
- in welke mate en op welk moment verbinding nodig is met aanpalende dienstverlening in het brede sociaal domein (wmo, jeugdzorg, schuldhulpverlening etc.)

Die klantreis wordt ingevuld met medewerkers die dagelijks te maken hebben met inwoners die een beroep doen op de Participatiewet.

BELANGRIJK

Het doel is een globale klantreis, dus geen uitputtende evaluatie van instrumenten of een volledig uitgewerkt werkproces. De opgehaalde input geeft richting aan de toekomstige dienstverlening en brengt per organisatie het verschil met het heden in kaart. Ook geeft het aan met welke delen van het brede sociaal domein vervolgstappen nodig zijn in het herontwerp.

Handvatten voor de discussie

Bij de werksessies worden twee instrumenten gebruikt. Deze zijn bedoeld om het gesprek op gang te krijgen. Het betekent dus niet dat een keuze is gemaakt om deze instrumenten structureel te gebruiken in de regio.

Het eerste is het *Werklandschap voor werkzoekenden en werkgevers* dat door VNG is ontwikkeld. In deze werksessies gebruiken we alleen het deel voor Werkzoekenden.
Het andere instrument is het *Participatiewiel*. Dit maakt visueel hoe de ondersteuningsbehoefte van de inwoner en de verschillende wettelijke kaders van het sociaal domein zich tot elkaar verhouden.

Om voldoende tijd te hebben voor onderlinge uitwisseling en brainstorm is ervoor gekozen om de klantreis te verdelen over meerdere sessies. Zo kunnen we ook per werksessie bekijken of en welke specifieke expertise nodig is.

In de analysefase is al op onderdelen informatie verzameld over de huidige werkprocessen. Dit wordt zoveel mogelijk benut als input voor de werksessies. Uiteraard wordt in de werksessies ook gebruik gemaakt van ervaringen met actuele relevante aanpakken in de IJmond zoals het brede gesprek in Velsen, het Serviceplein in Heemskerk en de ABC methode bij IJmond Werkt!

Focus werksessie 1
Eén van de belangrijkste ambities voor de toekomst is het kunnen bieden van maatwerk. Maatwerk betekent de voor de individuele inwoner kortste en meest duurzame route naar inkomens- en bestaanszekerheid. Maatwerk is mogelijk door een goede triage bij intake en een effectieve diagnose in verbinding met andere leefgebieden dan werk.

De focus van de eerste werksessie ligt op de tegels *Aanmelding, Diagnose en Maatschappelijk fit* uit het werklandschap. Mogelijk leidt de discussie ook tot uitstapjes naar de tegels *Oriëntatie en Werkfit*.

Werkwijze
Werkvorm
- Grote poster van *Werklandschap werkzoekende*
- Elke organisatie eigen kleur post-it voor het leveren van input
- Grote poster van het *Participatiewiel*
- Elke organisatie eigen kleur sticker om op het wiel te plaatsen

Vragen
Tegel *Aanmelding*:
- via welke routes/verwijzingen komen inwoners bij je terecht?

Alle tegels:
- Hoe vul je deze taak nu in?
- Welke instrumenten/interventies zet je daarbij in?
- Wie betrek je bij deze stap (intern)?
- Wie betrek je bij deze stap (extern)?
- Waar denk je dat het beter kan voor de inwoner?
- Wat zou jou helpen om dat te bereiken? Denk aan:
- Systeem/ICT
- Netwerk/derden
- Kennis en vaardigheden
- Instrumenten

Bijzonderheden per doelgroep
- Waar zijn bijzonderheden te melden. Denk aan jongeren tot 27 jaar, NUG-ers, volwassenen >27 jaar, ouderen (55+), zelfstandig ondernemers, herinstroom, bijzondere afspraken met andere aanbieders dan IJmond Werkt (vb Agros, Over Rood etc)

Verbinding met brede sociaal domein
- Welke aanvullende behoeften/vraagstukken kom je het meest tegen bij inwoners bij aanmelding?
- Hoe geef je hieraan invulling?

Focus werksessie 2
De focus van de eerste werksessie ligt op de tegels *Werkfit, Oriëntatie en Plaatsing, Opleiden, Bemiddelen, Nazorg*.

Werkvorm en vragen: zie boven

Specifiek in deze werksessie ook aandacht voor:

- verbinding met rol WSP, RMT/RWC, opleidingen en inzet derde partijen
- Nazorg: wie hebben dit het hardst nodig?

Werksessie anderstaligen en nieuwe wet inburgering
De re-integratiedienstverlening aan anderstaligen en statushouders vraagt op meerdere fronten een specifieke aanpak. Hiervoor is 1 sessie voldoende met een kleinere groep, vooral bedoeld om de bijzonderheden op te halen.

Werklandschap – Werkzoekenden

Klik op een dienstverleningstegel voor meer toelichting

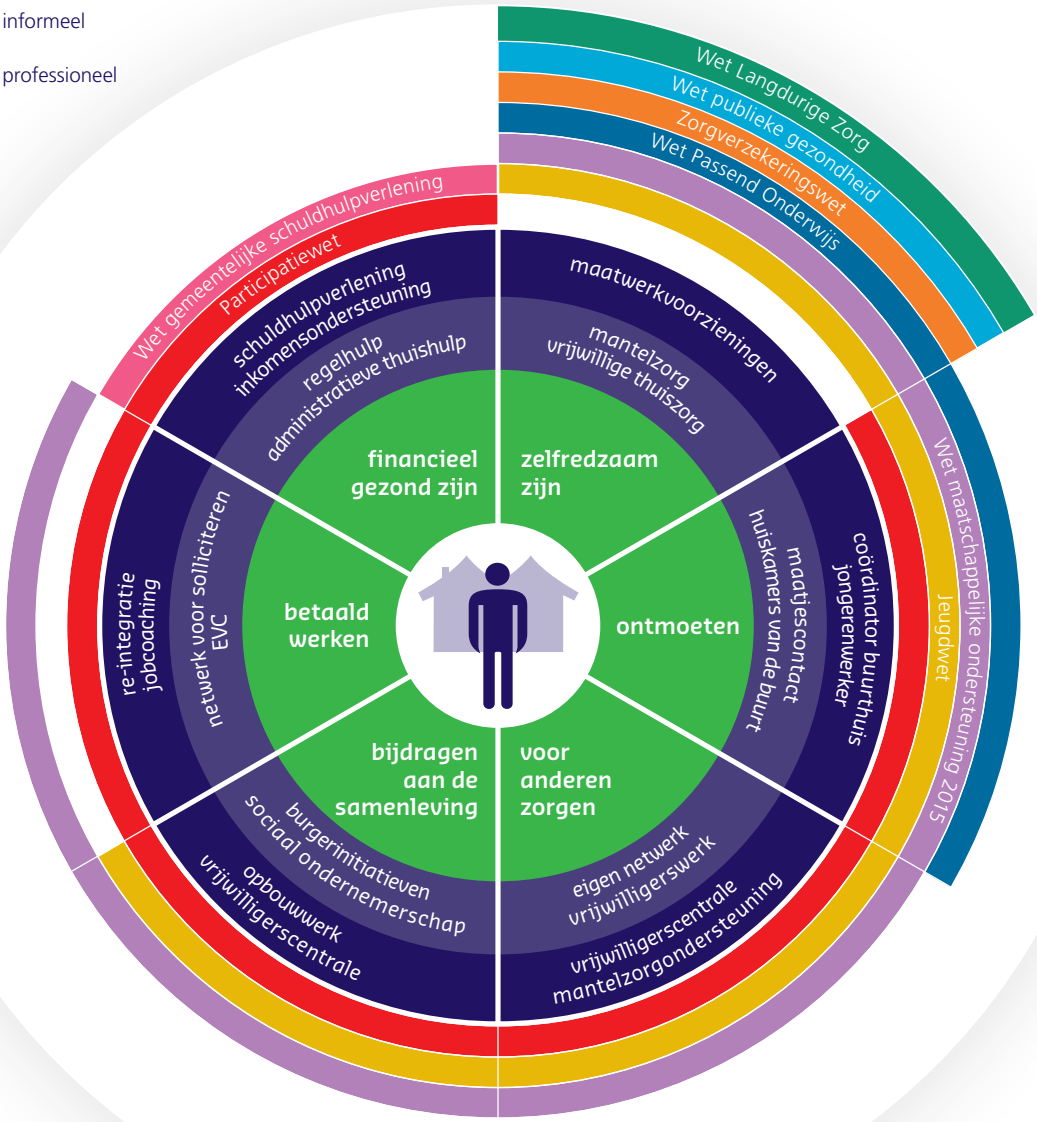


Terug naar



Het Participatiewiel

- Doelen van het individu
- Activiteiten informeel
- Activiteiten professioneel



- **Participatiewet -** Meer mensen aan de slag, ook met een arbeidsbeperking.
- **Jeugdwet -** Regelt de aanspraak op, de toegang tot en de bekostiging van jeugdzorg.
- **Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo) -** Regelt dat mensen met een beperking ondersteuning kunnen krijgen. Het kan gaan om ouderen, gehandicapten of mensen met psychische problemen.
- **Wet langdurige zorg (Wlz) -** Vergoedt de zwaarste, langdurige zorg, voor mensen die echt niet langer thuis kunnen wonen.
- **Zorgverzekeringswet (Zvw) -** Regelt dat iedereen die in Nederland woont en/of loonbelasting betaalt, verplicht een basisverzekering moet afsluiten.
- **Wet publieke gezondheid (Wpg) -** Regelt de organisatie van de openbare gezondheidszorg waaronder de jeugdgezondheidszorg.
- **Wet gemeentelijke schuldhulpverlening -** Oplossen of voorkomen van (problematische) schulden om drempels die de participatie van burgers belemmeren, weg te nemen.
- **Wet Passend Onderwijs -** Alle kinderen krijgen een passende plek in het onderwijs. Als het kan gaat het kind naar een reguliere school. De mogelijkheden en de onderwijsbehoefte van kind bepalend zijn, niet de beperkingen.

BIJLAGE 2 CONCEPT INFORMATIEBEHOEFTE ZOMER 2024
Informatiebehoefte MKBA's
In het najaar van 2024 moeten de MKBA's de inhoudelijke en financiële consequenties van de verschillende modellen naast elkaar zetten. Waar de probleemanalyse qua data nog op hoofdlijnen bleef, zijn voor besluitvorming gedetailleerde berekeningen nodig.

Naast harde data, zorgt het maken van de klantreis met medewerkers in de uitvoering voor een kwalitatieve aanvulling bij de cijfermatige data.

Deze notitie bevat een eerste opzet voor mijn informatiebehoefte op verschillende onderdelen. Het geeft vooral een indruk van het type informatie, maar bij veel van deze punten zal verheldering van de precieze vraag nodig zijn. Dit wil ik graag samen doen met degene die de informatie kan aanleveren.

Zicht op de klant
Toelichting
De probleemanalyse geeft op hoofdlijnen een indruk van de omvang van de doelgroepen. Om keuzes te maken over inzet van mensen en middelen moeten de MKBA's in meer detail de samenstelling van het klantenbestand re-integratiedienstverlening (model 1 -3) en beschut werk (model A en B) duiden.

Per gemeente
Algemeen Participatiewet periode 1-1-2023- 1-6-2024 per maand
- Aantal individuele personen met een uitkering vanuit de P-wet
- Aantal uitkeringen P-wet
- Verdeling naar type uitkering (bijstand, BBZ, IOAW etc)
- Verblijfsduur in uitkering (<1 jaar, 1-3 jaar, 3-5 jaar, >5 jaar)
- Indeling naar leeftijd (18-27 jaar, 27 t/m 45, 46-55, >56 jaar)
- Aantal toegekende ontheffingen naar leeftijd (18-27 jaar, 27 t/m 45, 46-55, >56 jaar)
- Aantal toegekende ontheffingen naar verblijfsduur (<1 jaar, 1-3 jaar, 3-5 jaar, >5 jaar)
- [aantal maatregelen?]

Instroom/doorstroom/uitstroom periode 1-1-2023- 1-6-2024 per maand
- Aantal aanvragen versus aantal toekenningen
- Redenen afwijzing uitkering (indien bijgehouden)
- Reden beëindiging uitkering (indien bijgehouden)
- Instroom naar leeftijd (18-27 jaar, 27 t/m 45, 46-55, >56 jaar)
- Uitstroom naar leeftijd (18-27 jaar, 27 t/m 45, 46-55, >56 jaar)
- Uitstroom naar verblijfsduur (<1 jaar, 1-3 jaar, 3-5 jaar, >5 jaar)
- Herinstroom binnen 6 maanden, 6-12 maanden, na 1 jaar, na 2 jaar

Inzicht in doelgroepen
- Aantal mensen met indicatie (dit in beeld brengen aan kant gemeente, UWV voor DGR en beschut (?) én bij IJW):
  - Beschut
  - Wsw
  - DGR
- Aantal mensen in activeringstraject Werk en Inkomen
  - naar leeftijd
  - duur
  - aanbieder
- Aantal mensen Wet Inburgering met uitkering P-wet (indien wachtlijst ook deze meenemen)

- Mensen in re-integratietraject in combinatie met voorziening (LKS, jobcoaching etc)
- Mensen met uitkering P-wet in combinatie met schuldentraject (18-65 jaar)
- Indeling bestand naar Wettelijk Minimum Loon: Beverwijk geeft dit aan in Suite4Werk (?)

Algemeen Wmo periode 1-1-2023- 1-6-2024 per maand

- Aantal mensen met indicatie arbeidsmatige dagbesteding naar leeftijd
- Aantal mensen tussen 18 t/m 66 jaar dat gebruik maakt van een wmo-voorziening
- Verdeling naar type voorziening (nader te bepalen in overleg)

Bij IJW in beeld (met Tram Tran)

- Aantal mensen met indicatie Beschut, WSW en DGR (dit in beeld brengen aan kant gemeente, UWV voor DGR en beschut (?) én bij IJW)
- Aantal mensen met een uitkering vanuit P-wet in traject bij IJW
- Inzet van re-integratie, WSW, beschut werk, statushouder, nieuwe wet inburgering
- Inzicht in inzet soort interventies [nader afstemmen]
- Mensen in re-integratietraject in combinatie met voorziening (LKS, jobcoaching etc)
- Aantal mensen Wet Inburgering
- Ontwikkeling doelgroepen WSW, beschut, detachering [nader afstemmen]

Zicht op benutting (beschut) werkinfrastructuur

Nodig voor uitwerking van model A en B: basis-infrastructuur (nader afstemmen met Tram Tran)

- Instroom, uitstroom per werksoort [nader afstemmen]

Zicht op medewerkers/capaciteit

Toelichting

Via de teamleiders van de gemeenten heb ik in de analysefase al informatie ontvangen die ik eerst zal ordenen. Maar ik verwacht aanvullende vragen te hebben, onder andere over inzet buiten de uitvoerende teams om (management, beleid, andere ondersteunende functies).
Voor IJmond Werkt moet ik deze informatie nog ontvangen.

Per gemeente

- Functiehuis uitvoering Werk en Inkomen bij gemeenten
- Functiehuis uitvoering Schulden en Minima bij gemeenten
- Functiehuis beleid Participatiewet bij gemeenten
- Taken per functie
- Weging per functie
- Aantallen vacatures per functie
- Aantallen medewerkers per functie
- Externe inhuur (ontwikkeling)
- Management
- Ondersteuning en andere overhead

IJmond Werkt

- Functiehuis uitvoering re-integratie
- Functiehuis uitvoering Beschut/WSW
- Taken per functie
- Weging per functie
- Aantallen vacatures per functie
- Aantallen medewerkers per functie
- Externe inhuur (ontwikkeling)

- Management
- Ondersteuning en andere overhead

Inkoop bij derden

- Afspraken met derden voor re-integratie bijzondere groepen (vb Agros, Over Rood, IPS etc)
- Aantal ingekochte trajecten bij andere aanbieders dan IJW (Over Rood, Agros, IPS etc.)
- Aantal ingekochte trajecten arbeidsmatige dagbesteding
- Aantal plekken bij Welzijn (MEE De Wering etc)

Zicht op financiën

Toelichting

De informatiebehoefte op dit punt is nog algemener geformuleerd en vraagt ook om een gesprek met de betrokken controllers om mee te denken in wat en hoe e.e.a. in kaart moet worden gebracht. Voor een aantal onderdelen volg ik de insteek van Berenschot in hun analyse in Zuid-Kennemerland (ten behoeve van model A en B).

Per gemeente en voor IJW

- Huidige meerjarenbegroting gemeentelijke bijdrage IJW t/m 2028 (uit begroting IJW halen?)
- Meerjarenbegroting per gemeente voor uitvoering P-wet (incl beleid en overhead) en Schulden en Minima en eventueel ook Wmo etc. (nader te bepalen)
- Per gemeente: beschikbare middelen voor de Participatiewet:
  - BUIG- budget
  - Participatiebudget
  - Fictief budget Participatie in de algemene uitkering in het gemeentefonds
- Nadere analyse kosten en opbrengsten Wsw, beschut ect conform analyse Spaarne Werkt (totaal en per werksoort) [nadere toelichting nodig]
- Eventueel ook: per gemeente bijdrage aan RWC, Jeugdwerkloosheid, WSP etc.

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>
Sent: Tue, 20 Aug 2024 13:34:43 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: FW: Concept-agenda Projectgroep 22 augustus

Disclaimer

Gemeente Heemskerk
Bezoekadres:
Maerten van Heemskerckplein 1
1964 EZ Heemskerk
Telefoon: 14 0251
Website: heemskerk.nl

Postadres:
Postbus 1
1960 AA Heemskerk

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 20 augustus 2024 13:15
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Re: Concept-agenda Projectgroep 22 augustus

Dag 5.1.2.e

Ik zal ‘m agenderen en toelichten dat de vraag van jullie komt.

Eerste vraag lijkt me een goede vraag. Tweede is pas na bestuurlijke discussie en koers, omdat als gekozen wordt voor ‘ieder voor zich’ het een andere afweging is.
Maar het onderwerp komt op een goed moment, want sluit aan bij de uitkomsten van de werksessie. En voor de MKBA wil/moet ik uitrekenen wat het kost om dit te implementeren.
Daar was ik gisteren al naar op zoek, maar kon nergens iets vinden bij VNG. Voor een goede berekening heb ik jullie input daarbij bij nodig.

Kortom: ik agendeer deze.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@heemskerk.nl>
Datum: dinsdag 20 augustus 2024 om 12:17
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e>
Onderwerp: RE: Concept-agenda Projectgroep 22 augustus

Hoi 5.1.2.e

Namens beleidsgroep en 5.1.2.e willen we graag de bijlage agenderen voor donderdag a.s.. Wat we dan willen checken is:

- Wat vinden de teamleiders om het instrumentengids EVA te gebruiken in de IJmond?
- Wat is het beste moment om dit in te voeren gezien we nu met HRD bezig zijn?

Groet,

5.1.2.e

Disclaimer

Gemeente Heemskerk
Bezoekadres:
Maerten van Heemskerckplein 1
1964 EZ Heemskerk
Telefoon: 14 0251
Website: heemskerk.nl

Postadres:
Postbus 1
1960 AA Heemskerk

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e >
Verzonden: maandag 19 augustus 2024 15:33
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @Velsen.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>
Onderwerp: Concept-agenda Projectgroep 22 augustus

Beste allen

Aankomende **donderdag 22 augustus** hebben we een **projectgroep** staan. We starten om **15.30 uur**, zodat 5.1.2.e er ook vanaf de start bij kan zijn en we vergaderen in **Teams**.
Je kunt de uitnodiging met **link** gebruiken die door 5.1.2.e is verzonden (die staat nog op 15 uur, maar we starten dus een half uurtje later).

Bijgaand de concept-agenda. De bijeenkomst donderdag is bedoeld om de actuele stand te delen en jullie reacties en input daarop op te halen. Ook heb ik wat ruimte gemaakt om vooruit te kijken.
Ik werk elke dag aan de MKBA's en de opzet en vorm wijzigen ook dagelijks nog flink. Bij deze agenda zitten daarom geen stukken die je vooraf kunt lezen. We voeren het gesprek aan de hand van een presentatie waarin de opzet is opgenomen.

Mocht je nog andere punten hebben die je donderdag graag wil agenderen, dan hoor ik dat graag en kan ik die nog opnemen.

Anders graag tot dan!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is

door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Tue, 20 Aug 2024 15:37:59 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>
Subject: AANGEPASTE Concept-agenda Projectgroep 22 augustus
Attachments: Memo instrumentengids EVA IJmondiaal.pdf, Agenda Projectgroep 22 augustus 2024_AANGEPASTdocx.docx
Importance: High

Beste leden van de Projectgroep,

Met deze mail ontvangen jullie een aangepaste agenda voor de projectgroep van donderdag, met daarbij 1 (korte) bijlage.

De bijlage betreft een memo over inzet van de EVA-instrumentengids. Ik agendeer deze op verzoek van de beleidsadviseurs en 5.1.2.e maar deze sluit ook goed aan bij een van de uitkomsten uit de eerste werksessie Klantreis. Graag sta ik met jullie stil bij de vragen:

- Eerste check: wat vinden de teamleiders om het instrumentengids EVA te gebruiken in de IJmond?
- Wat is nodig aan inzet om deze te vullen en te laten gebruiken (eerste inventarisatie)

Verder wil ik bij het laatste agendapunt specifiek stil bij de raadsinformatiebrief die we in oktober zullen aanbieden.

Graag tot donderdag

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

Van: 5.1.2.e
Datum: maandag 19 augustus 2024 om 15:32
Aan: "5.1.2.e" , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , "5.1.2.e 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Concept-agenda Projectgroep 22 augustus

Beste allen

Aankomende **donderdag 22 augustus** hebben we een **projectgroep** staan. We starten om **15.30 uur**, zodat 5.1.2.e er ook vanaf de start bij kan zijn en we vergaderen in **Teams**.
Je kunt de uitnodiging met **link** gebruiken die door 5.1.2.e is verzonden (die staat nog op 15 uur, maar we starten dus een half uurtje later).

Bijgaand de concept-agenda. De bijeenkomst donderdag is bedoeld om de actuele stand te delen en jullie reacties en input daarop op te halen. Ook heb ik wat ruimte gemaakt om vooruit te kijken.
Ik werk elke dag aan de MKBA's en de opzet en vorm wijzigen ook dagelijks nog flink. Bij deze agenda zitten daarom geen stukken die je vooraf kunt lezen. We voeren het gesprek aan de hand van een presentatie waarin de opzet is opgenomen.

Mocht je nog andere punten hebben die je donderdag graag wil agenderen, dan hoor ik dat graag en kan ik die nog opnemen.

Anders graag tot dan!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

CONCEPT-AGENDA (versie 20 augustus)

Betreft: Projectgroep herontwerp re-integratiedienstverlening
Datum: 22 augustus 2024
Tijd: 15.30-17.00 uur
Locatie: Teams
Genodigden: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e
Verhinderd: 5.1.2.e
Bijlagen: Memo instrumentengids EVA IJmondiaal

15.30-15.40 **Opening en vaststellen agenda**

15.40-16.00 **Werksessie klantreis**
- mondelinge terugkoppeling eerste werksessie door 5.1.2.e
- Toetsing inzet EVA-gids (bijlage 1)

15.50-16.40 **Opzet MKBA in PowerPoint**
- presentatie 5.1.2.e
- vragen/aanvullingen/aanscherping/suggesties

16.40-16.50 **Vervolgstappen en -afspraken**
(mondelinge toelichting 5.1.2.e)
-proces tot en met bestuurlijke sessie 23 september
- check inhoud raadsinformatiebrief oktober

16.50 -17.00 **Afronding**

MEMO

Aan : Teammanagers gemeenten, beleids- en kwaliteitsmedewerkers gemeenten
Van : IJmond Werkt! Afdeling Ontwikkeling
Betreft : Instrumentengids Eva
Datum: : 10-04-2024

Inleiding

Eén van de opgaven uit het werkplan van IJmond Werkt! voor 2023/2024 is Focus op innovatieve/flexibele re-integratieprojecten. Deze opgave is erop gericht om samenwerking in de keten te versterken met als doel uitstroom te bevorderen.
Vanuit die opgave is de afspraak gemaakt om een met de gemeenten afgestemde producten- en dienstencatalogus op te stellen. Dat zorgt voor duidelijkheid over wat je van IJmond Werkt! mag verwachten. Dit geldt zowel voor de inwoner als voor onze samenwerkingspartners. De inwoners die dienstverlening bij IJmond Werkt! aangeboden krijgen, ontvangen een duidelijke uitleg hierover. De partners in het sociale domein krijgen ook inzichtelijk welke diensten we bieden in de sociale kaart.

Voorstel

VNG heeft samen met gemeenten drie instrumentengidsen ontwikkeld die de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers eenvoudig, eenduidig en inzichtelijk maken: Dennis, Eva en Eva.RMT. Dennis is een instrumentengids binnen de arbeidsmarktregio's en helpt de werkgeversdienstverlening te verbeteren. Eva is een instrumentengids voor professionals binnen de gemeenten en ondersteunt om mensen te begeleiden naar werk of duurzame participatie. Eva.RMT is ontwikkeld voor regionale mobiliteitsteams. Het RMT maakt al gebruik van deze digitale gids.

Instrumentengids Eva is een digitale omgeving die gemeentelijke organisaties zelf vullen met lokale en regionale instrumenten die bijdragen aan maximaal meedoen en/of de begeleiding naar werk. De instrumenten worden ingevoerd aan de hand van het Werklandschap en een vast format. Dit ondersteunt methodisch werken en zorgt voor een gezamenlijk denkkader en eenheid van taal. De instrumentengids is inzichtelijk voor klantmanagers van de gemeenten, voor inwoners en voor samenwerkingspartners.

Aanbeveling

IJmond Werkt! kan zelfstandig als organisatie haar eigen instrumenten en de instrumenten van samenwerkingspartners in de instrumentengids verwerken. Wij zien echter kansen om het gezamenlijk (IJmondiaal) aan te pakken, zodat er één digitale vindplaats ontstaat met alle (lokale, regionale en landelijke) instrumenten voor de werkzoekendendienstverlening, eenvoudig en inzichtelijk. Dit zorgt voor transparantie en een effectievere inzet van instrumenten.

CONCEPT-AGENDA (versie 20 augustus)

Betreft: Projectgroep herontwerp re-integratiedienstverlening
Datum: 22 augustus 2024
Tijd: 15.30-17.00 uur
Locatie: Teams
Genodigden: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e
Verhinderd: 5.1.2.e
Bijlagen: Memo instrumentengids EVA IJmondiaal

15.30-15.40 **Opening en vaststellen agenda**

15.40-16.00 **Werksessie klantreis**
- mondelinge terugkoppeling eerste werksessie door 5.1.2.e
- Toetsing inzet EVA-gids (bijlage 1)

15.50-16.40 **Opzet MKBA in PowerPoint**
- presentatie 5.1.2.e
- vragen/aanvullingen/aanscherping/suggesties

16.40-16.50 **Vervolgstappen en -afspraken**
(mondelinge toelichting 5.1.2.e)
-proces tot en met bestuurlijke sessie 23 september
- check inhoud raadsinformatiebrief oktober

16.50 -17.00 **Afronding**

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Thu, 29 Aug 2024 14:11:07 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>; "Erwin Hardeveld van" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>
Subject: bespreekpunten Stuurgroep 3 september

Dag 5.1.2.e 5.1.2.e en Erwin

Zoals beloofd een overzicht van de bespreekpunten voor dinsdag 3 september. Ik hoor graag of jullie nog zaken missen die je wil agenderen.
In elk geval:

1. Voorstel insteek en opzet Bestuurlijke werksessie 23 september
   Afstemming voorbereiding met bestuurders
   Extra online moment stuurgroep voor 23 september?
2. Presentatie concept MKBA's
   Vragen/aanvullingen/suggesties
   Inzage in opzet rapport
3. Gemeenteraden
   Planning commissies in december
   Afstemmen inhoud raadsinformatiebrief oktober
4. Vooruitblik naar einde opdracht/overdracht dossier na oplevering rapport

Voor het geval we uitlopen: voor de laatste 2 punten hebben we de zaal niet nodig.
Ik hoor het graag als jullie nog andere punten willen bespreken. Anders zien we elkaar dinsdag in Velsen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: 5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

5.1.2.e

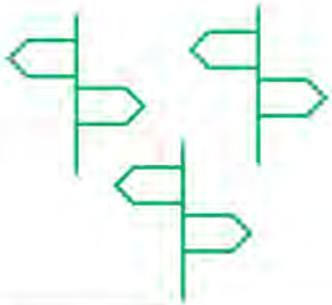
MKBA Herontwerp dienstverlening Omgevingswet

MKBA t.b.v. Stuurgroep 3 september 2024

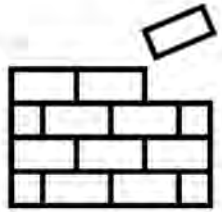












april-mei 2023	juli –november 2023	december-maart 2024	Juni-december 2024	Eerste halfjaar 2025	Nader te bepalen
Aftrap met gemeente-raden	Onderzoek door ervaringen op te halen bij medewerkers. Relevante onderzoeksrapporten en Kamerbrieven	Delen en vaststellen probleemanalyse	Uitwerking oplossingsrichtingen	Keuzes en besluitvorming	Operationaliseren: Samen (verder) bouwen aan de gekozen richting

Bestuurlijk gesprek in september 2024

Doel:

- Delen CONCEPT MKBA
- Aanscherpen/wensen/input t.b.v. definitieve versie in november 2024 (doel koersdocument, geen werkplan)
- Richting geven: In hoeverre alle modellen doorrekenen (of vallen op voorhand al scenario's af?)
- Wat is nodig voor gesprek met gemeenteraden december 2024 (dit bepaalt ook de inhoud van het rapport)
- Markering einde opdracht en warme overdracht vervolgproces

Klik op het pictogram als u een afbeelding wilt toevoegen

INLEIDING

MKBA: WERKEN IN DE GEEST VAN

MKBA: drukt de maatschappelijke meerwaarde van keuzes uit in geld.

- Nadeel: model hanteert specifieke eisen voor wetenschappelijke toetsing en financiële vertaling van maatschappelijke effecten
- Voor vraagstukken in het sociaal domein is bewijslast echter niet altijd beschikbaar

Dus: MKBA zo zuiver mogelijk toepassen, maar werken 'in de geest van' waar het model:

- (1) in tijd niet haalbaar is
- (2) een onevenredige investering vraagt in eigen onderzoek
- (3) zorgt voor een overdaad aan data of detailniveau

VRAAG: Blijven we vasthouden aan de term MKBA?

INHOUD

VERTREKPUNT

- Visuele weergave gekozen modellen

KWALITATIEF

- Onderzoeken maatschappelijke baten: wat wel en niet te onderbouwen, wat werkt wel en niet
- Werksessies: wat geven medewerkers aan dat inwoner nodig heeft en wat zij nodig hebben?

DATA

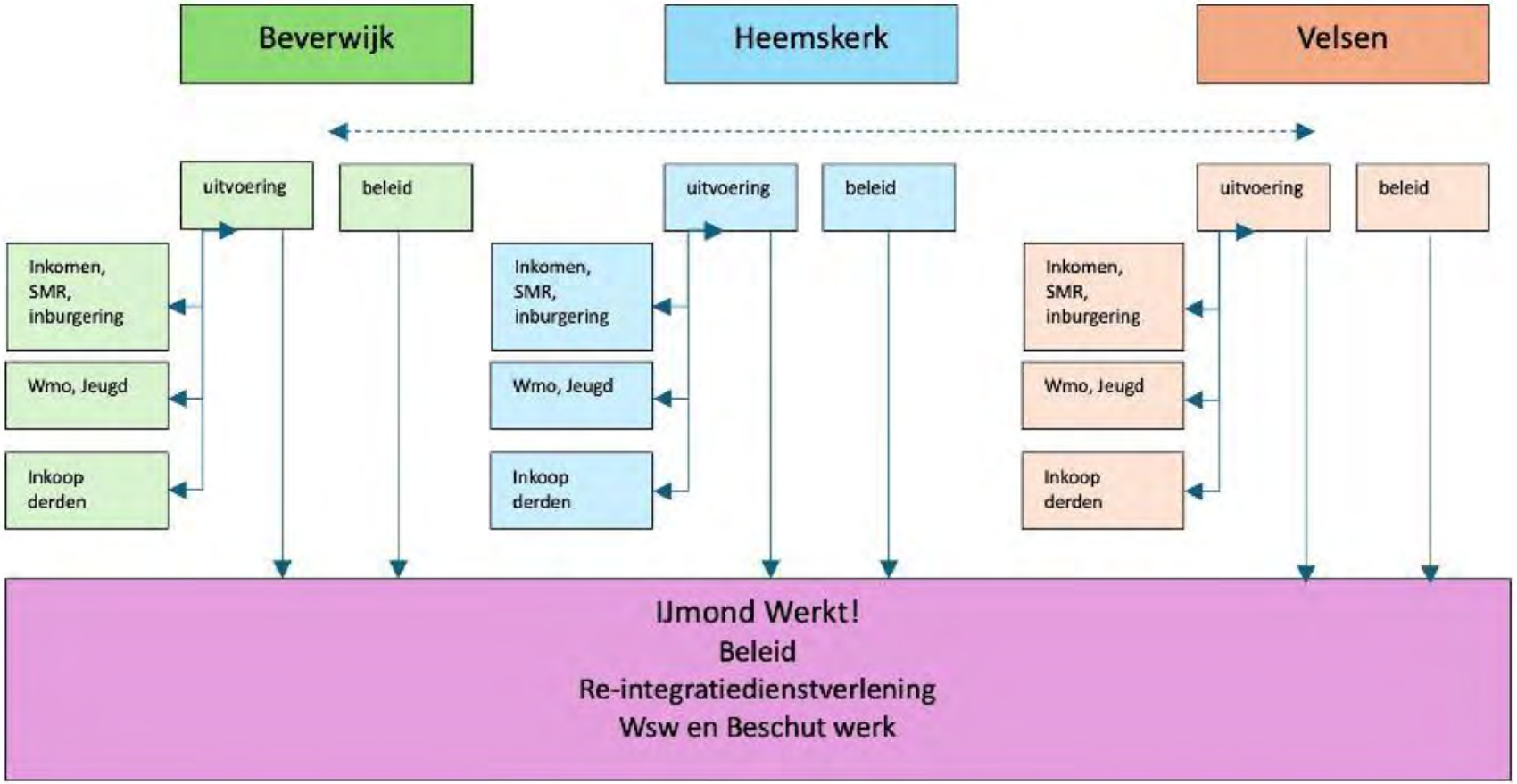
- klantprofiel, fte en financiën
- Systemen en ondersteuning

VERKENNING PUBLIEK PRIVAAT

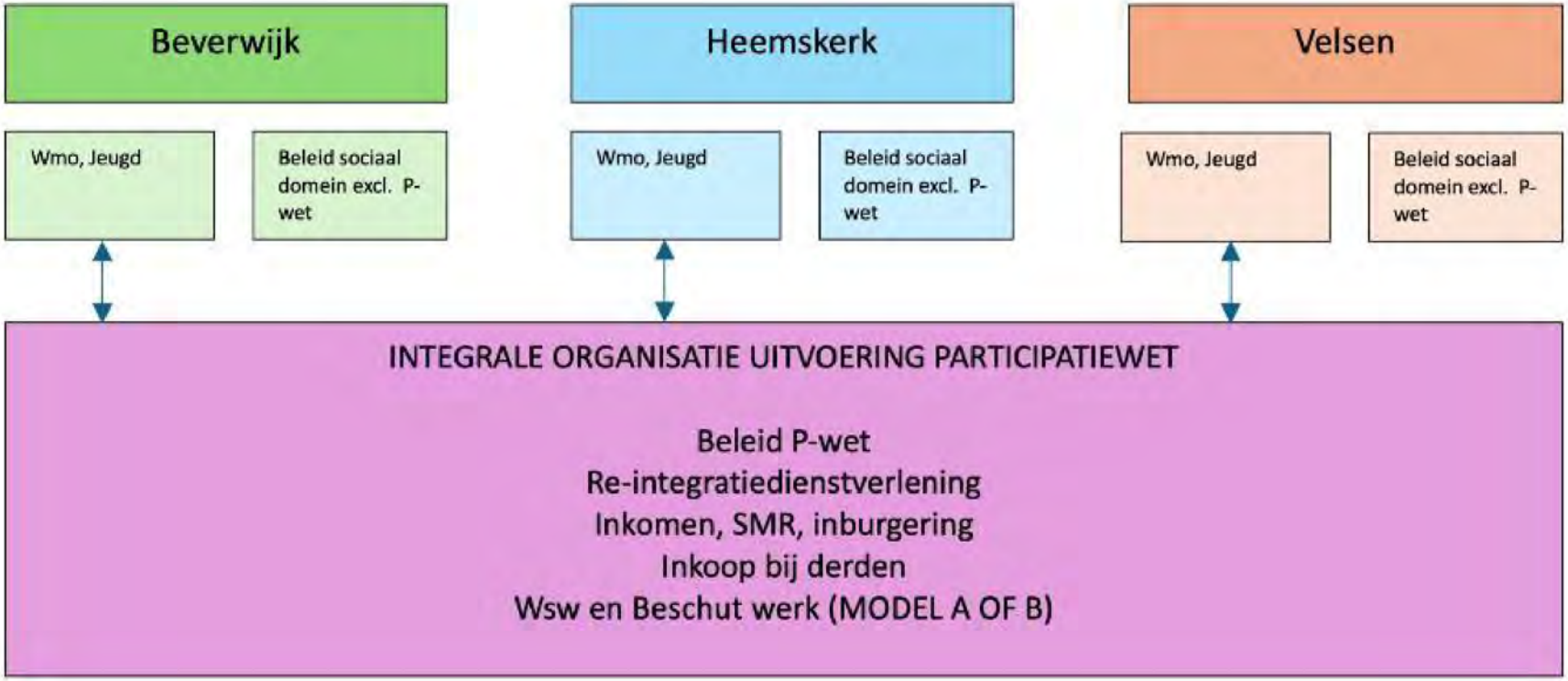
VERTREKPUNT

- De modellen visueel

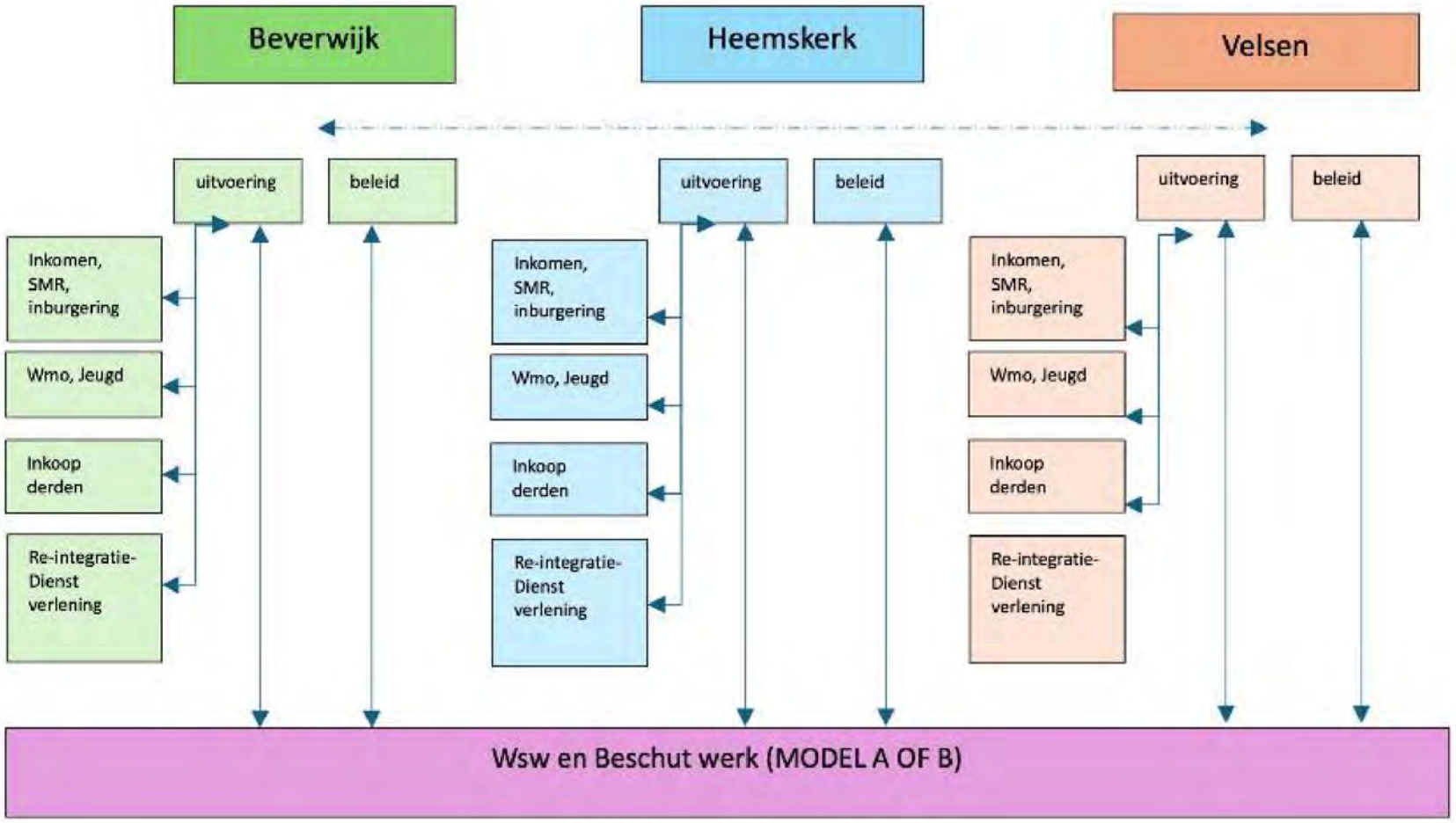
MODEL 0: HUIDIGE SITUATIE



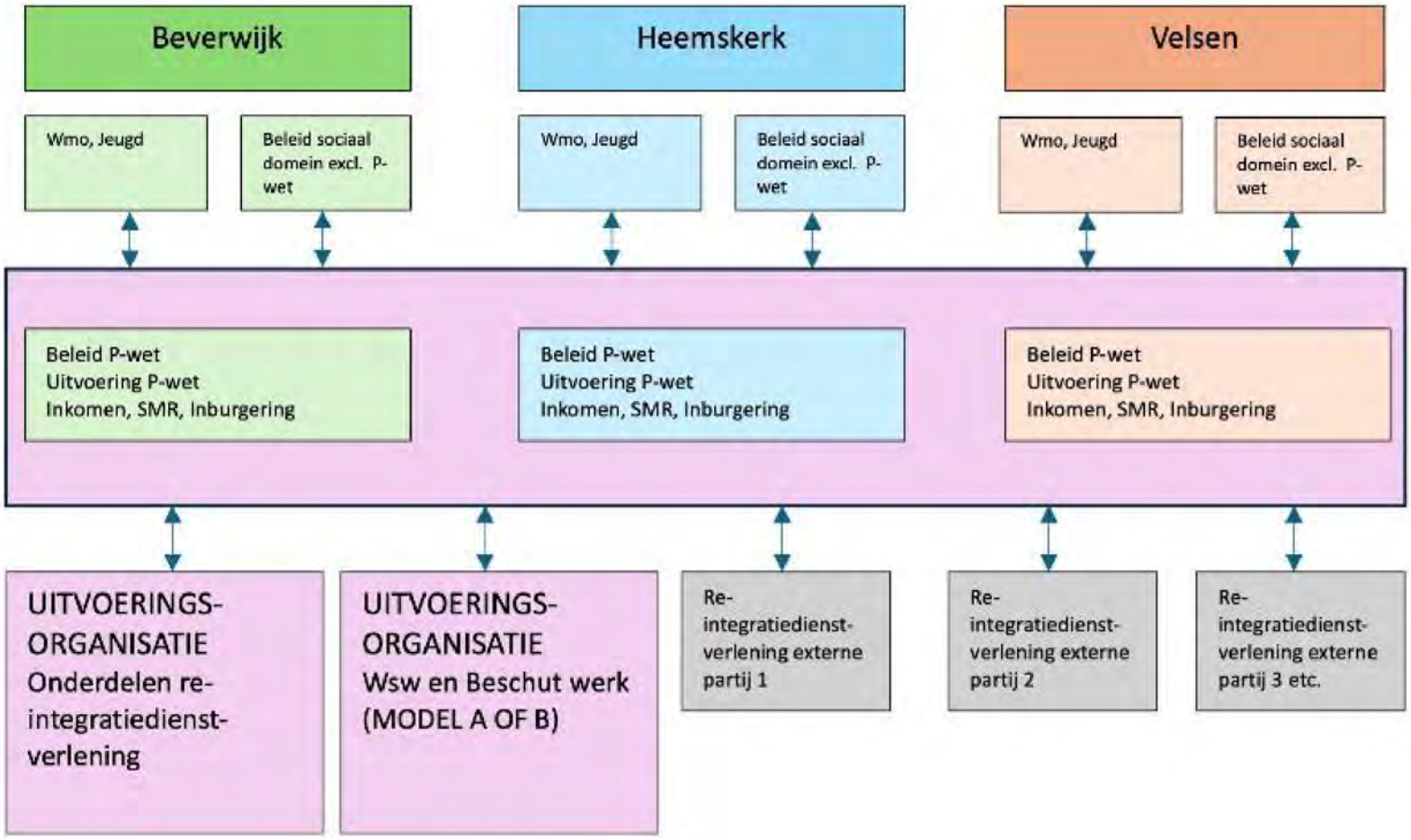
MODEL 1: 1 INTEGRAAL



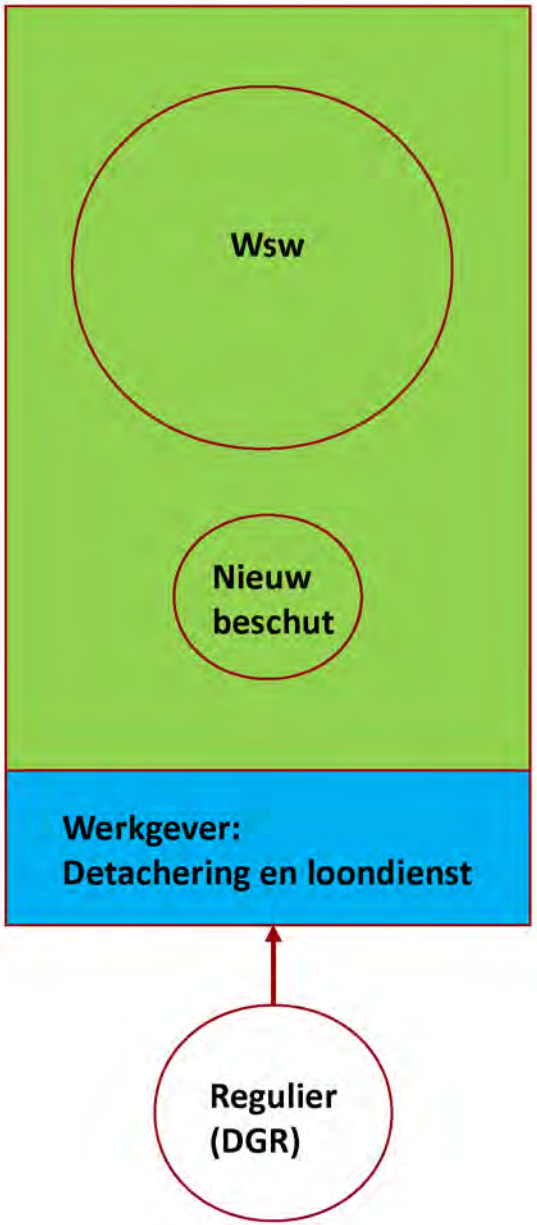
MODEL 2: INDIVIDUEEL



MODEL 3: VERGAANDE SAMENWERKING

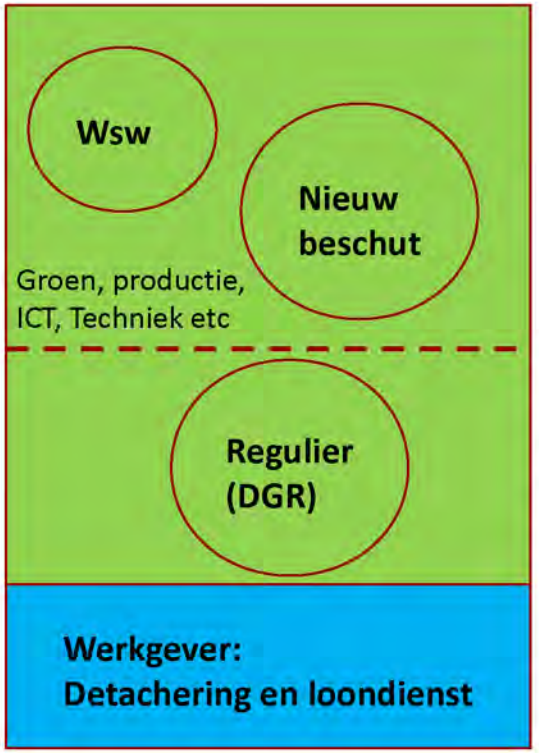


HUIDIGE SITUATIE



Financiering: Beverwijk, Heemskerk, Velsen

NIEUWE SITUATIE



Model A Beverwijk, Heemskerk, Velsen

Model B ZKIJ-gemeenten

Financiering met impulsbudget

Financiering PPS

KWALITATIEF

ONDERZOEKEN/PUBLICATIES

- CPB en SCP: De brede baten van werk (2020)
- De Beleidsonderzoekers: Persoonlijke begeleiding in de bijstand
- SEO: Effect re-integratietrajecten op de uitgaven aan sociale zekerheid (2007)
- De Beleidsonderzoekers: Verklaringen tekorten en op het bijstandsbudget (2023)
- Divosa: Hoe beheers je BUIG-uitgaven
- Robert Capel: de waarde van werk verzilveren (2020)
- Arbeidsinspectie Op papier arbeidsvermogen in praktijk geen reële kans op werk

UITKOMSTEN HOOFDLIJNEN



Inhoudelijk

- Inzet van interventies meest succesvol bij een snelle start en vanuit een brede intake
- Naarmate tijd verstrijkt impact steeds kleiner
- Zittende groepen vragen veel aandacht en lange adem
- Resultaten beperkt op uitstroom uit bijstand. Deeltijdwerk is vaak wel haalbaar
- Vooral: toename kansen op arbeidsmarkt en maatschappelijk sterker
- Wel soms bijvangst in uitstroom van frauduleuze gevallen
- Financiële baten van maatschappelijke versterking vallen niet bij gemeenten, maar vooral bij het Rijk
- Ontbreken van reële kans op regulier werk voor aanzienlijk deel van de

ADVIEZEN BEHEERSEN BUIG

- Werk aan een stabiele organisatie met lange termijn doelen
- Politiek dichtbij organiseren voor borging van langdurige lijnen
- Prikkel tussen baten en lasten BUIG voelbaar maken van politiek toten met uitvoering
- Informatie-gedreven beleid en evaluaties
- Methodisch werken, zicht op succesvolle interventies en durven kiezen
- Organiseer beleid en uitvoering dicht bij elkaar, bij voorkeur onder één manager
- Organiseer Werk en Inkomen dicht bij elkaar
- Zorg voor korte lijnen met aanpalende dienstverlening in het sociaal

WERKPROCESSEN

- Denk niet te snel vanuit organisatieverandering: het blijft mensenwerk
- Verdeel capaciteit bewust over de activiteiten: zet specialisten in op specialistische thema's

Ruimte creëren door:

- Efficiënte processen. Digitaliseer waar mogelijk
- Preventie: voorkom instroom en heb aandacht voor niet-gebruik (een uitkering kan preventief werken tegen andere problemen)
- Activering naar werk vanaf de eerste melding
- Snelle uitstroom van de meest kansrijken met optie parttime werk
- Aandacht voor rechtmatigheid: screening en hercontroles

WAT ZEGT ONZE EIGEN UITVOERING?

- Brede uitvraag bij intake essentieel voor goede beeldvorming en inzet maatwerk
- Verbinding/afstemming met andere partijen in sociaal domein helpt bij inzet van juiste instrumenten
- Top knelpunten: psychische problemen (wachtlijsten GGZ), dakloosheid, schulden en kinderopvang
- Behoefte aan overzicht van en korte lijnen met ander aanbod dan P-wet (intern en extern)
- Laagdrempelig contact met inwoner (vorm van uitnodiging tot afspraak maar ook setting van het gesprek)
- Snelheid is essentieel voor succesvol verloop van een traject

Klik op het pictogram als u een afbeelding wilt toevoegen

DATA

DATA

- Inwoner en klantprofiel
- Medewerkers: fte en functies
- Financieel:
  - taakveld 6 begrotingen gemeenten
  - uitgaven wmo
  - analyse bedrijven IJW
- Systemen: welke systemen gebruiken we? Wat kosten die?
- Wsw en nieuw beschut:
  - ontwikkeling en taakstelling doelgroep
  - bedrijfsvoering: resultaten

KLANT (1)

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
OMVANG (CAPACITEIT)				
Aantal inwoners	41.863	39.452	69.238	150.553
Uitkeringen P-wet (personen)	1.041		1.727	2.768
WWB			1665	1.665
IAOW			50	50
IAOZ			5	5
BBZ			7	7
Aantal personen Nieuw Beschut			14	14
Nieuwe wet inburgering			296	296
Nieuwe wet inburgering en P-wet			98	98
Schuldentraject			705	705
Schuldentraject en uitkering P-wet	63		289	352
In activeringstraject	107		x	107

KLANT (2)

INSTROOM/HERINSTROOM (VOORDEUR)	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
Gemiddelde instroom/maand sinds 01-2022)	15,9		36,5	52
gemiddeld % toekenningen/per maand	68%		66%	
Herinstroom: aantal personen met meer dan 1 uitkering sinds 1-1-2022			22	

DUUR UITKERING (FASE)	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
<1 jaar	157		243	400
1-3 jaar	235		267	502
3-5 jaar	193		161	354
>5 jaar	451		637	1.088

KLANT (3)



- IJMOND WERKT PROFIEL
- WSW PROFIEL

MEDEWERKERS EN FUNCTIES

GENERIEKE FUNCTIEDELING	BEVERWIJK	HEEMSKERK	VELSEN	IJMOND WERKT	REGIONAAL	REGIONAAL/100 UITKERINGEN	BENCHMARK/100 UITKERINGEN
Totaal uitvoering							3,00
Frontoffice	2,00	2,67	5,56	5,08	15,31	0,53	0,17
Klantmanagement inkomen	12,67	8,28	18,69		39,64	1,37	0,80
Klantmanagement Inburgering	3,45	3,67	5,45		12,57	0,43	
Bijzondere bijstand	3,22	5,56	1,39		10,17	0,35	
Uitkeringsadministratie	4,35	4,67	6,50		15,52	0,54	0,45
Re-integratie				21,42	21,42	0,74	0,95
Terugvordering en verhaal	1,89		3,06		4,95	0,17	0,11
Handhaving/sociale recherche	1,89		2,00		3,89	0,13	0,14
Bezwaar en beroep					0,00	0,00	0,09
Functioneel applicatiebeheer				0,67	0,67	0,02	0,11
Kwaliteit	5.1.2.e vragen	3,61	2,83	0,89	7,33	0,25	0,17
Arbeidsdeskundige			0,86			0,00	
Adviseur werkgeversdiensten				3,67	3,67	0,13	
Schuldhulpverlening	1,67	4,58	5,00		11,25	0,39	
Totaal beleid	5.1.2.e vragen			1,00	1,00	0,03	0,20
Totaal regie en contractmanagement					0,00	0,00	0,03
Totaal overhead							0,44
Teammanagement	1,00	1,00	1,00	3,78	6,78	0,23	0,22
Bedrijfsvoeringsondersteuning	0,67	0,89		7,17	8,73	0,30	0,17
Secretariële ondersteuning				0,78	0,78	0,03	0,06
Accountmanagement				1,00	1,00	0,03	
Facilitair				2,45	2,45	0,08	
Directie*				1,00	1,00	0,03	
P&O*				7,23	7,23	0,25	
Communicatie*				0,89	0,89	0,03	
Juridische zaken (incl. AVG)*				0,44	0,44	0,02	

Overzicht is incl. BBZ (bij klantmanagement inkomen) en excl. uitbestedingskosten. * Geen onderdeel van de Benchmark Sociaal Domein.

FINANCIEEL GEMEENTEN

- Inkomsten: BUIG
- 6.3 Inkomensregelingen
- 6.4 Begeleide participatie
- 6.5 Arbeidsparticipatie
- 6.6 Maatwerkvoorzieningen (WMO)
- 6.71 Maatwerkdienstverlening 18+ -
- 6.71a Hulp bij het huishouden (WMO)
- 6.71b Begeleiding (WMO)
- 6.71c Dagbesteding (WMO)

MODELLEN

VERKENNING PUBLIEK-PRIVAAT

- Uitkomsten gesprekken
- Kansen

SAMENVATTING GESPREKKEN

- 5.1.2.e /Haarlem: regionaal revolverend sociaal investeringsfonds en impact platform
- Avres: ambitiefonds
- Scope: sociale coöperatie
- NEF Holding Dokwurk

Dienstverlening aan de inwoner

			NDE
	De drie gemeentelijke afdelingen voor uitvoering van de taken uit de P-wet (inkomenstaken, re-integratie, SMR, inburgering) worden samengevoegd met IJW in 1 regionale organisatie Beleid P-wet wordt onderdeel van de nieuwe organisatie Er is 1 regionale werkwijze voor (brede) aanmelding, beoordeling, intakegesprek Inkoop van activering en dienstverlening voor specifieke doelgroepen gebeurt door deze organisatie	IJW wordt ontbonden. Beverwijk, Heemskerk en Velsen richten afzonderlijk van elkaar de toegang en dienstverlening in voor alle taken van de Participatiewet inclusief re-integratie. De gemeenten bepalen zelf hoe zij re-integratiedienstverlening vormgeven	De drie afdelingen voor uitvoering van de taken uit de P-wet (inkomenstaken, re-integratie, SMR, inburgering) blijven onderdeel van de individuele gemeenten Het beleid, de dienstverlening, instrumenten en werkprocessen van de drie gemeenten wordt op dezelfde wijze ingericht. De drie gemeenten brengen kernonderdelen van de re-integratiedienstverlening onder in een regionale organisatie Aanvullend wordt re-integratiedienstverlening regionaal en gezamenlijk ingekocht bij andere aanbieders
	Het sociaal domein is per gemeente anders ingericht	Verbinding tussen re-integratietraject en andere dienstverlening uit het brede sociaal domein is per gemeente een intern vraagstuk	Het sociaal domein is per gemeente anders ingericht

Medewerkers

MODEL 0 HUIDIGE SITUATIE	MODEL 1 INTEGRAAL	MODEL 2 INDIVIDUEEL	MODEL 3 VERGAANDE SAMENWERKING
Medewerkers			
er zijn vier werkgevers in de regio: drie gemeenten en IJW Elk hanteert een eigen functiehuis, HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid) Elke organisatie maakt zelfstandig keuzes in capaciteit en teamsamenstelling Scholing en kennisbevordering gebeurt steeds meer samen, maar vrijblijvend en insteek en visie verschillen	Alle betrokken teams en beleid gaan over naar de nieuwe organisatie. Deze hanteert een eigen functiehuis en HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering) De capaciteit en teamsamenstelling wordt regionaal ingericht en komt onder 1 management	IJW verdwijnt als werkgever. De medewerkers Elke gemeente houdt haar eigen functiehuis, HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering) Elke gemeente moet capaciteit aantrekken voor de taken die nu zijn belegd bij IJW of kiezen voor inkoop bij derden	WerkgeverschapDe gemeentelijke medewerkers blijven in dienst van de drie gemeenten. Afhankelijk van de organisatievorm komen de medewerkers voor de kernonderdelen van de re-integratiedienstverlening in dienst bij (een van) de gemeenten of in dienst bij een nieuw te vormen organisatie Er komt minimaal een gezamenlijk werving en selectiebeleid. Scholing en kennisbevordering gebeurt gezamenlijk vanuit eenduidige insteek en visie Er worden afspraken gemaakt over de benodigde capaciteit en teamsamenstelling en elke gemeente zorgt voor invulling in lijn daarmee

Ondersteuning en systemen

MODEL 0 HUIDIGE SITUATIE	MODEL 1 INTEGRAAL	MODEL 2 INDIVIDUEEL	MODEL 3 VERGAANDE SAMENWERKING
Elke gemeente én IJW beschikt over eigen capaciteit en systemen ter ondersteuning van het primair proces: Debiteuren, klantsystemen, ICT (4x) Kwaliteit Administratie: financieel en primair Inkoop Privacy officer HRM en PSA (bij IJW ook voor medewerkers Wsw en beschut)	In de nieuwe organisatie worden capaciteit en systemen ter ondersteuning van het primair proces gebundeld. Dit betekent de keuze voor nieuwe systemen en ontvlechting van de oude systemen	Elke gemeente werkt vanuit de eigen systemen. Ontmanteling IJW betekent ook beeindiging systemen IJW en overdracht naar/invlechting in de eigen systemen Ondersteuning die nu door IJW worden uitgevoerd moeten worden overgenomen door elke individuele gemeente	Op (nader te bepalen) onderdelen worden capaciteit en systemen ter ondersteuning van het primair proces gebundeld. Overstap naar 1 klantsysteem is voor nadere afweging

FINANCIEEL

MODEL 0 HUIDIGE SITUATIE	MODEL 1 INTEGRAAL	MODEL 2 INDIVIDUEEL	MODEL 3 VERGAANDE SAMENWERKING
De middelen die de drie gemeenten ontvangen voor uitvoering van de P-wet, SMR en Inburgering komen toe aan de individuele gemeenten. IJW ontvangt hiervan een deel van die middelen voor uitvoering van haar taken. Dit gebeurt op basis van begroting.	Alle middelen die de drie gemeenten ontvangen voor uitvoering van de P-wet, SMR en Inburgering worden integraal overgedragen naar de nieuwe organisatie.	De middelen die de drie gemeenten ontvangen voor uitvoering van de P-wet, SMR en Inburgering komen toe aan de individuele gemeenten Uitzondering van de middelen ten behoeve van de uitvoering van de taken op het gebied van Wsw en Beschut werk. Deze gaan over naar een gezamenlijk bedrijf (model A of B)	De middelen die de drie gemeenten ontvangen voor uitvoering van de P-wet, SMR en Inburgering komen toe aan de individuele gemeenten, maar rondom de gezamenlijke doelstellingen worden afspraken gemaakt over capaciteit, middelen en interventiebudget. Dit wordt geoormerkt voor de uitvoering van de taken van de P-wet. De middelen ten behoeve van de uitvoering van de taken op het gebied van Wsw en Beschut werk gaan over naar een gezamenlijk bedrijf (model A of B)

Wsw/beschut

- Ontwikkeling doelgroep
- Analyse baten en lasten bedrijven
- De kosten/fte (voor zover beschikbaar):
  - WSW (loonkosten/operationeel)
  - Beschut (loonkosten/operationeel)
  - LKS in dienst bij IJW
  - Begeleiding garantiebanen met LKS
- Externe inkoop, vb externe jobcoaching, medische keuringen etc
- Loonkosten (AMB + EXT)

AFWEGINGEN/AANDACHTSPUNTEN

- Sturen op goed beeld nieuwe instroom en snelle inzet interventies: toegang op orde met snelle verbinding brede sociale domein (VIT)
- Sturen op beperken herinstroom (vb. aanpak UWV en Haaglanden met maatwerkscan)
- Digitaliseren processen (garantieknop bijstand Drechtsteden)
- Investeren in methodisch werken en overzicht instrumentarium (brede gesprek, EVA gids, ABC-meting etc)
- Investeren in rechtmatigheid en handhaving
- Bijstellen verwachtingen invloed P-wet groep > 3 jaar (maar ook andere aanpakken bv SCORE en Ambitiefonds)

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>
Sent: Mon, 16 Jan 2023 15:09:39 +0100
To: "'5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "'5.1.2.e (5.1.2.e@radaradvies.nl)'" <5.1.2.e@radaradvies.nl>; "5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>
Subject: FW: Kort verslag themamiddag 11 januari 2023
Attachments: Kort verslag themamiddag re-integratie 11 januari 2023.docx

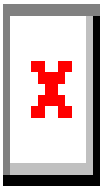
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e
Domein Samenleving

Gemeente Velsen
Dudokplein 1, 1971 EN IJmuiden
Postbus 465, 1970 AL IJmuiden

5.1.2.e@velsen.nl
5.1.2.e



Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Verzonden: vrijdag 13 januari 2023 11:44
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@Velsen.nl>
CC: 5.1.2.e@heemskerk.nl; 5.1.2.e <5.1.2.e@Velsen.nl>
Onderwerp: Re: Kort verslag themamiddag 11 januari 2023

Voor mij een prima verslag.

5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 13 jan. 2023 om 10:24 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl> het volgende geschreven:

Goedemorgen 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand een kort verslag van onze themamiddag. Als jullie akkoord zijn verspreid ik het verder naar de andere aanwezigen. Ik denk dat het prettig is dat de teammanagers van de uitvoering en de beleidscollega's er ook kennis van kunnen nemen voor onze bijeenkomst van 19 januari.

Fijn weekend allemaal en tot volgende week!

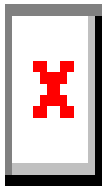
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e
Domein Samenleving

Gemeente Velsen
Dudokplein 1, 1971 EN IJmuiden
Postbus 465, 1970 AL IJmuiden

5.1.2.e @velsen.nl
5.1.2.e



Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------

Kort verslag themamiddag sociale zaken / arbeidsmarkt woensdag 11 januari 2023

Aanwezig: Falgun Binnendijk (wethouder Castricum), Brigitte van den Berg (wethouder Beverwijk), Ron Suanet (wethouder Heemskerk), Jeroen Verwoort (wethouder Velsen), Erwin van Hardeveld (directeur IJmond Werkt!), 5.1.2.e (5.1.2.e !), 5.1.2.e (5.1.2.e), 5.1.2.e (5.1.2.e , 5.1.2.e 5.1.2.e (5.1.2.e), 5.1.2.e (5.1.2.e verslag)

Aanleiding

In het PHC Arbeidsmarkt IJmond is in november 2022 de vraag besproken op welke wijze we een zo effectief mogelijke re-integratiedienstverlening voor onze inwoners kunnen organiseren. Daarbij is het interessant om ons te oriënteren wat er in den lande aan ontwikkelingen zijn. Het gevoel heerst dat we het beter kunnen doen. De vraag is wat op dit moment een optimale ondersteuning van onze inwoners op het gebied van re-integratie op dit moment in de weg staat. Welke sterke en zwakke punten zitten er in de wijze waarop we de re-integratie dienstverlening nu hebben georganiseerd? Wat is er op basis van een analyse van onze regio nodig? Een onderliggende vraag is of de structuur het probleem is of dat er meer sprake is van problemen op het gebied van de samenwerking tussen de gemeenten en IJmond Werkt. Naar aanleiding van dit overleg is afgesproken om Falgun Binnendijk uit te nodigen om ons mee te nemen in de totstandkoming van reïntegratiebedrijf Zaffier dat vanaf 1 januari 2023 de re-integratiedienstverlening voor de BUCH, Alkmaar en Dijk en Waard uitvoert.

Beelden van de wethouders

Na een korte voorstelronde nodigt Falgun de bestuurders uit om te reflecteren op de stappen die zij denken dat moeten worden gezet en welke beelden zij hierbij hebben.

De wethouders delen hun beelden:

- Veranderingen op de arbeidsmarkt, krapte in bijna alle beroepen
- Verkokerde werkwijze door de vele organisaties in de arbeidsmarktregio
- Kwetsbare groep groeit en heeft zwaardere problematiek
- Efficiëntere inrichting van de organisaties is nodig
- IJmond Werkt is van oudsher een SW-bedrijf, dit gaat goed
- Re-integratie van mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt loopt ook goed
- We kunnen meer door samenwerking te versterken

5.1.2.e geeft daarbij nog mee dat we de neiging hebben om in het woud van regelgeving en structuur er steeds weer bomen bij te planten. Het is goed om los van de bestaande structuren te kijken hoe we het zouden willen inrichten.

Falgun neemt ons mee in het proces dat in zijn regio is gevolgd. Hij benadrukt daarbij dat het meenemen van de gemeenteraad in het proces heel belangrijk is. Door een gedeeld beeld te vormen over de ontwikkelingen in de Participatiewet kan draagvlak worden gecreëerd voor wat er op inhoud en structuur nodig is om de vraagstukken op te lossen. Daarbij moeten juist de complexe dossiers en vraagstukken met de raad worden gedeeld.

Waarden en uitgangspunten

De bestuurders hebben in het traject van totstandkoming van Zaffier goed de tijd genomen om gezamenlijke waarden en uitgangspunten te formuleren.

1. Passende dienstverlening voor de inwoners (dichtbij, integraal en maatwerk passend bij het doel van de inwoner)
2. Gerichtheid op samenwerking (effectief en ongeacht de gemeentegrenzen)
3. Ruimte voor de professionals (handelingsperspectief versterkt en caseloads die haalbaar en effectief zijn)
4. Eenvoudige governancestructuur (simpel organiseren en financieren)
5. Betaalbaarheid moet in stand blijven

De directeur van één van de betrokken organisaties is aangesteld als kwartiermaker voor Zaffier. Er zijn twee projectwethouders aangewezen. Er is voor gekozen om de intakes en de begeleiding volledig bij Zaffier neer te leggen. De BUIG budgetten zijn wel bij de gemeenten gebleven. Bij de totstandkoming was het nog een stap te ver om deze ook over te hevelen.

Adviezen voor het vervolgproces

De presentatie van Falgun en de discussie geeft inspiratie voor ons vervolgproces in de IJmond. Onze uitgangssituatie is verschillend van onze buren in Noord-Holland; bij ons is er al sprake van de GR IJmond Werkt! die de re-integratiedienstverlening voor de IJmondgemeenten uitvoert.

Om regie te houden is er behoefte aan een procesvoorstel voor het komende jaar. Welke stappen kunnen we zetten om onze inwoners optimaal te ondersteunen om naar vermogen mee te doen en aan het werk te gaan als dit mogelijk is? Welke scenario's zien wij en welke samenwerkingsstructuur ondersteunt de dienstverlening aan onze inwoners het beste? Welke cultuur- en gedragsveranderingen zijn nodig om hierin succesvol te zijn?

Vanuit de drie gemeenteraden is er behoefte om hierover mee te denken. Drie raadleden zijn bezig met een initiatief om de organisatie van de re-integratiedienstverlening te agenderen voor IJmondiale raadssessie. Zij willen graag dat het een sessie wordt waar zowel raad, college als organisatie iets aan heeft om de re-integratiedienstverlening te optimaliseren. Het concept-agendaverzoek is op 12 januari gedeeld met de beleidsadviseurs. Voor wat betreft een mogelijke datum is 29 maart 2023 genoemd omdat er dan al een regionale radenbijeenkomst Zuid-Kennemerland en IJmond is gepland.

Vervolggesprekken ter voorbereiding van dit proces vinden in januari en februari plaats. Dan zal ook worden bepaald of er een projectleider nodig is om dit proces verder vorm te geven en te implementeren in onze organisaties.

5.1.2.e

MKBA Herontwerp dienstverlening Marktordeningswet

MKBA t.b.v. Stuurgroep 16 september 2024

Bestuurlijk 23 september 2024

- Delen eerste concept koersdocument
- Richting geven: In hoeverre alle modellen doorrekenen of vallen op voorhand al scenario's af?
- Aanscherpen/wensen/input t.b.v. definitieve versie in november 2024 (doel koersdocument, geen werkplan)
- Wat is nodig voor gesprek met gemeenteraden december 2024 (bepaalt ook de inhoud van het rapport)
- Inhoud raadsinformatiebrief: wat nemen we hierin wel/niet op? Modellen? Eerste richting?
- Afstemming over einde opdracht en overdracht naar vervolgproces

VORM KOERSDOCUMENT: MKBA OF NIET?

MKBA: drukt de maatschappelijke meerwaarde van keuzes uit in geld.

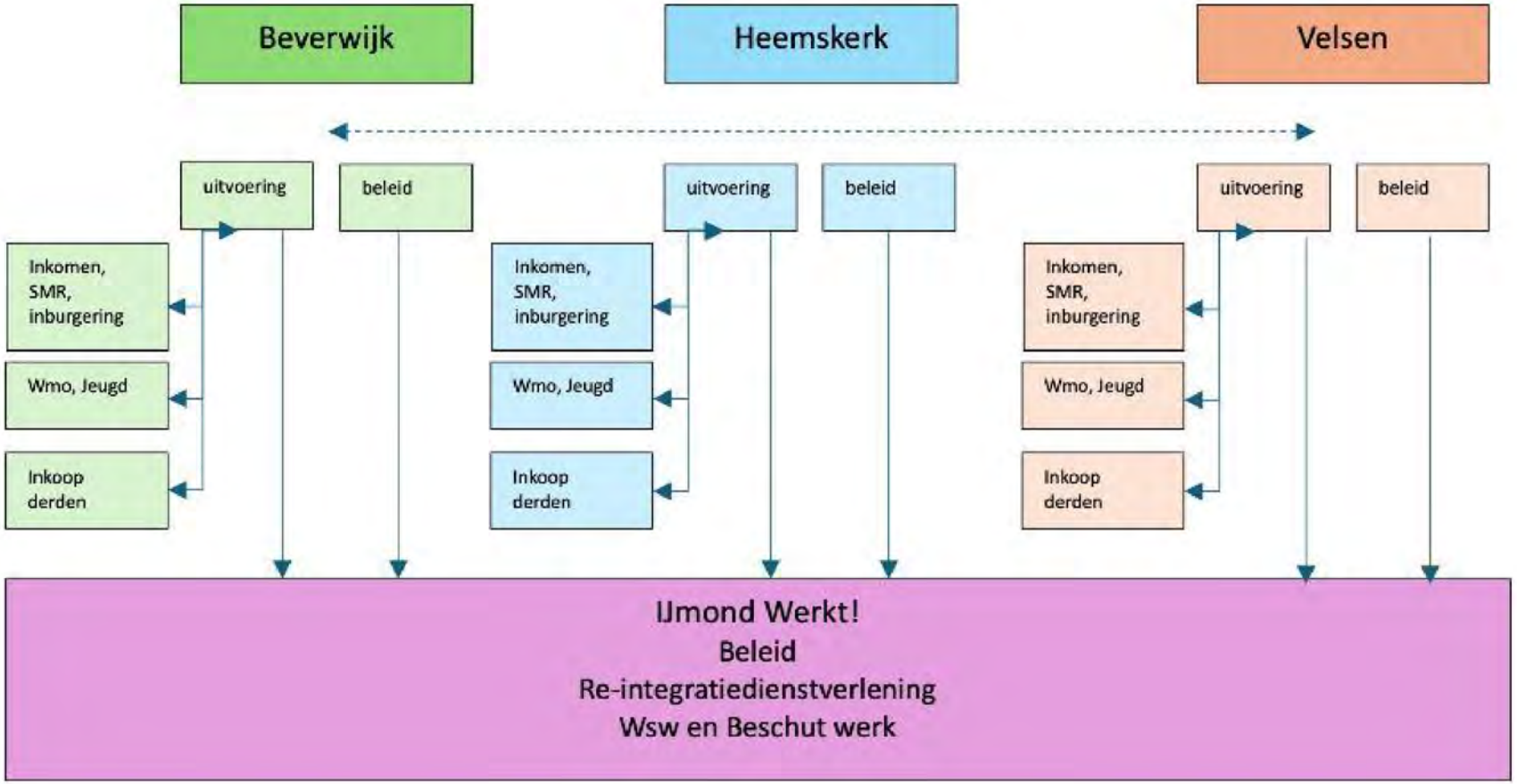
- Nadeel: model hanteert specifieke eisen voor wetenschappelijke toetsing en financiële vertaling van maatschappelijke effecten
- Voor vraagstukken in het sociaal domein is bewijslast niet beschikbaar en erg tijdrovend
- Leidt tot complexe presentatie data en uitkomsten

Voorstel: niet vasthouden aan MKBA, maar beoordelingskader op basis van

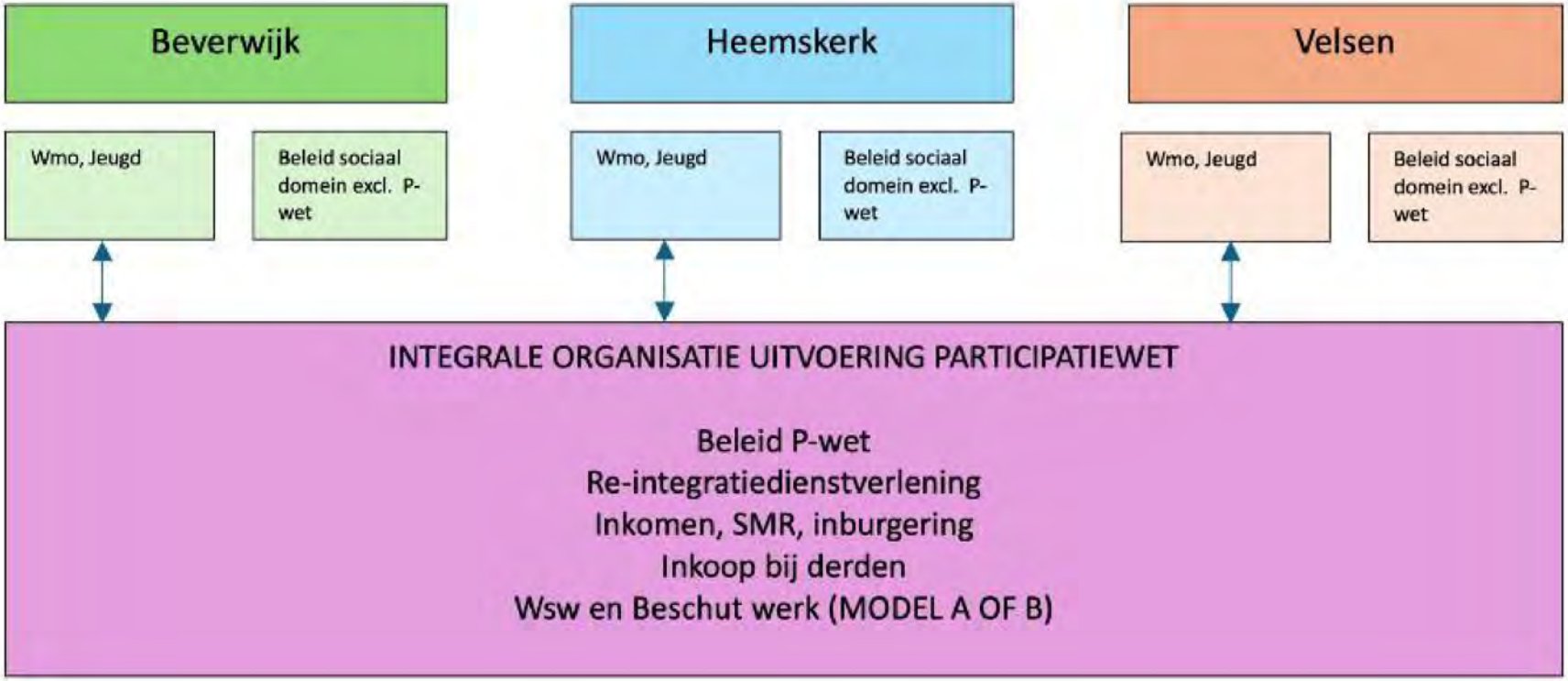
- Eigen data
- Actuele en erkende onderzoeken
- Input eigen medewerkers

DIENSTVERLENING
WERK, INKOMEN, RE-INTEGRATIE

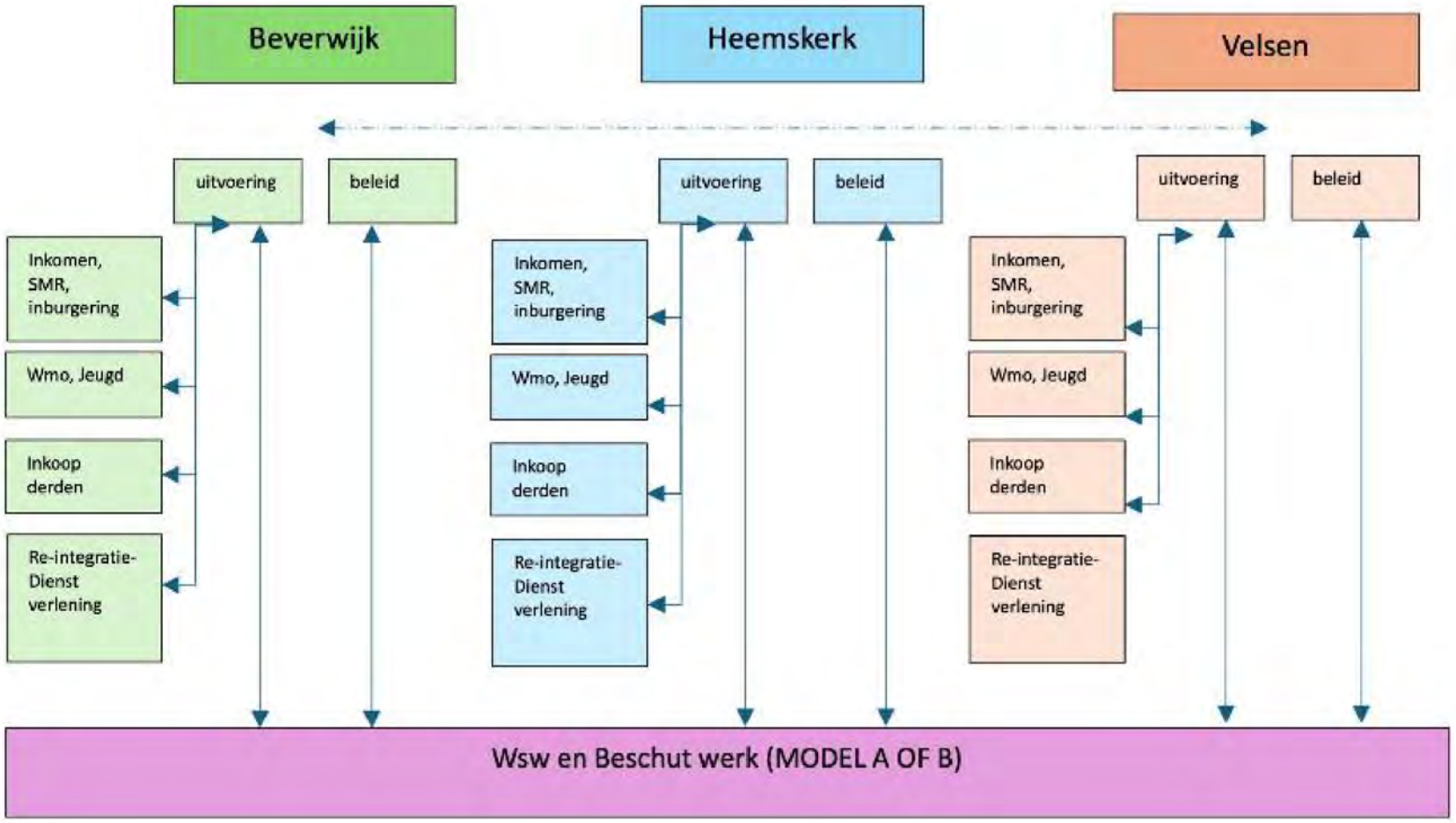
MODEL 0: HUIDIGE SITUATIE



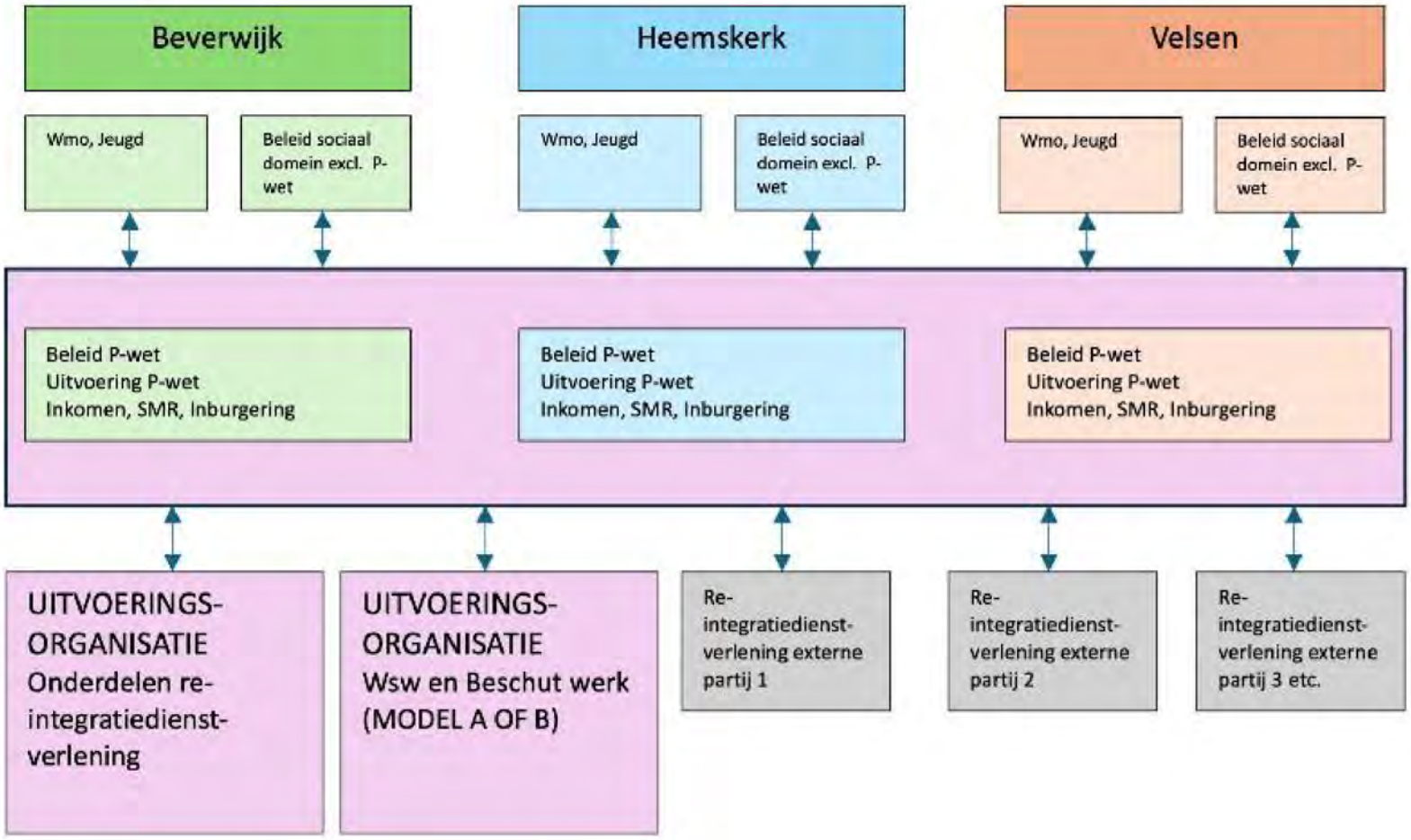
MODEL 1: 1 INTEGRAAL



MODEL 2: INDIVIDUEEL



MODEL 3: VERGAANDE SAMENWERKING



BEOORDELINGSKADER

Literatuur

- CPB en SCP: De brede baten van werk (2020)
- De Beleidsonderzoekers: Persoonlijke begeleiding in de bijstand
- SEO: Effect re-integratietrajecten op de uitgaven aan sociale zekerheid (2007)
- De Beleidsonderzoekers: Verklaringen tekorten en op het bijstandsbudget (2023)
- Robert Capel: de waarde van werk verzilveren (2020)
- Arbeidsinspectie Op papier arbeidsvermogen in praktijk geen reële kans op werk

INHOUDELIJK

- Inzet van interventies meest succesvol bij een snelle start en vanuit een brede intake. Naarmate tijd verstrijkt impact steeds kleiner

- Zittende groepen vragen veel aandacht en lange adem

- Resultaten op uitstroom uit bijstand zijn beperkt. Beter haalbaar:
  - Deeltijdwerk (soms)
  - Bijvangst in uitstroom van frauduleuze gevallen (soms)
  - Toename kansen op arbeidsmarkt en maatschappelijk sterker (vooral), maar (= waterbed effect?)

- Financiële baten van maatschappelijke versterking vallen niet bij gemeenten, maar vooral bij het Rijk en zorgverzekeraars etc.

- Arbeidsinspectie over mensen met doelgroep registratie: reële kans op regulier

ORGANISATORISCH

- Werk aan een stabiele organisatie met lange termijn doelen
- Houd politiek dichtbij voor borging van langdurige lijnen
- Organiseer beleid en uitvoering dicht bij elkaar, bij voorkeur onder één manager
- Organiseer Werk en Inkomen dicht bij elkaar
- Zorg voor korte lijnen met aanpalende dienstverlening in het sociaal domein

- Maak de relatie tussen baten en lasten BUIG voelbaar van politiek tot en met uitvoering
- Kies voor informatie-gedreven beleid

AANBEVELINGEN ONDERZOEK BUIG

- Denk niet te snel vanuit organisatieverandering: het blijft mensenwerk
- Verdeel capaciteit bewust over de activiteiten: zet specialisten in op specialistische thema's

<u>Ruimte voor maatwerk</u> creëren door:

- Efficiënte processen. Digitaliseer waar mogelijk
- Preventie:
  - voorkom instroom en herinstroom
  - aandacht voor niet-gebruik (uitkering kan andere problemen voorkomen)
  - Aandacht voor rechtmatigheid: screening en hercontroles
  - Check voorliggende voorzieningen (bij instroom en bij langere duur)
  - Nazorg in vorm van advies, maar ook met bufferbudget

EIGEN UITVOERING

- Brede uitvraag bij intake essentieel voor goede beeldvorming en inzet maatwerk
- Verbinding/afstemming met andere partijen in sociaal domein helpt bij inzet van juiste instrumenten
- Top knelpunten: psychische problemen (wachtlijsten GGZ), dakloosheid, schulden en kinderopvang
- Behoefte aan overzicht van en korte lijnen met ander aanbod dan P-wet (intern en extern)
- Laagdrempelig contact met inwoner (vorm van uitnodiging tot afspraak maar ook setting van het gesprek)
- Snelheid is essentieel voor succesvol verloop van een traject
- Meer handhaving nodig, zodat focus en middelen beschikbaar

DE DISCUSSIE

KERN VAN DE DISCUSSIE

Toekomst vraagt om:

- Methodisch werken
- Gerichte inzet van capaciteit en specialismen
- Doelmatige inzet van interventies P-wet én wmo
- Korte lijnen tussen werk, inkomen en brede sociale domein

Hamvraag bij beoordeling

- Bereiken we meer samen of afzonderlijk?
- Op welke onderdelen?

Maar eerst visie toetsen

AFWEGINGEN/AANDACHTSPUNTEN

- Sturen op nieuwe instroom en snelle inzet interventies: toegang op orde met snelle verbinding brede sociale domein (Wmo koopt in de regio al samen in. Voorstel: samen aanbesteden met W&I en vb doelmatig inzetten arbeidsmatige dagbesteding ihkv diagnose)

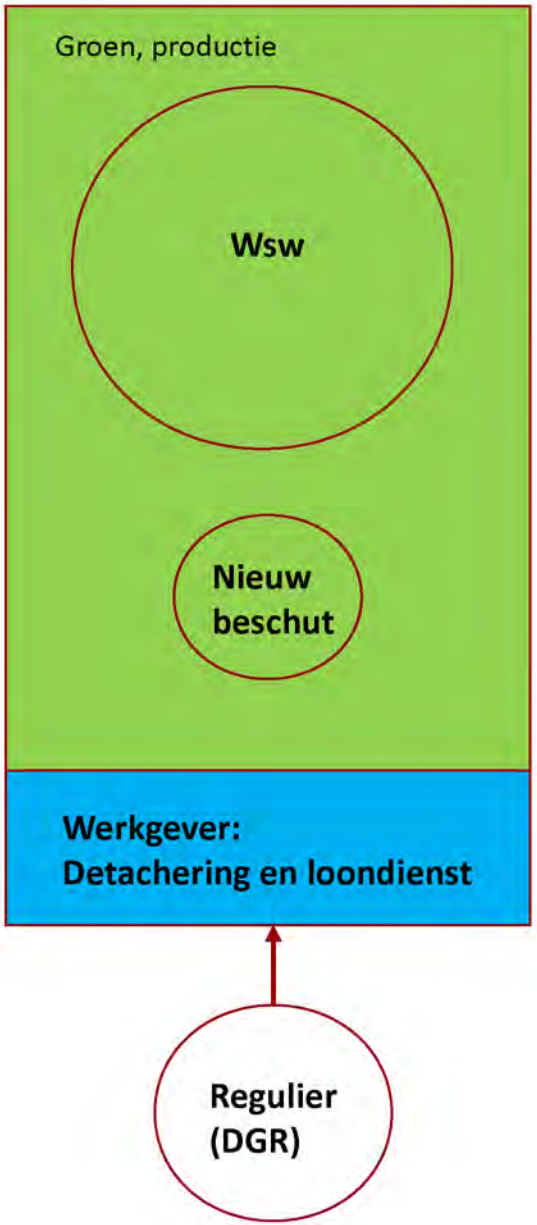
- Sturen op beperken (her)instroom (vb. aanpak gemeenten en UWV in laatste maanden WW, en inzet maatwerkscan bij aanvraag WW, vb Haaglanden)

- Investeren in methodisch werken en overzicht instrumentarium (brede gesprek, EVA gids, ABC-meting etc)

- Investeren in rechtmatigheid en handhaving

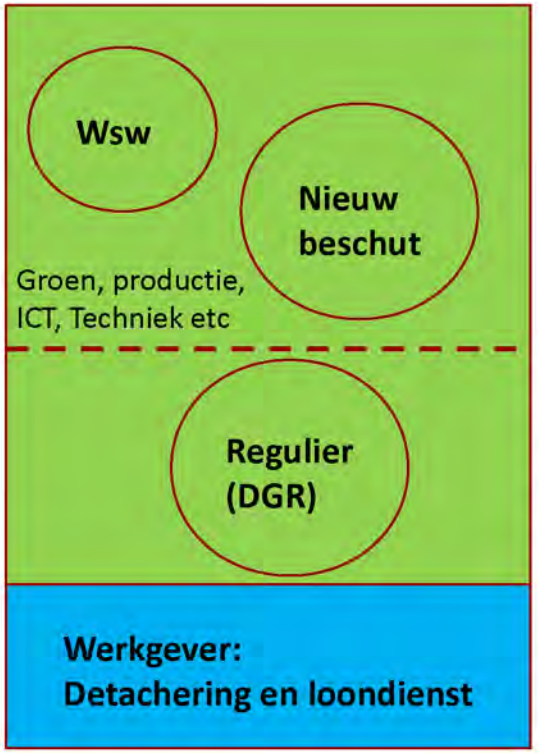
WSW EN NIEUW BESCHUT

HUIDIGE SITUATIE



Financiering: Beverwijk, Heemskerk, Velsen

NIEUWE SITUATIE



Model A Beverwijk, Heemskerk, Velsen

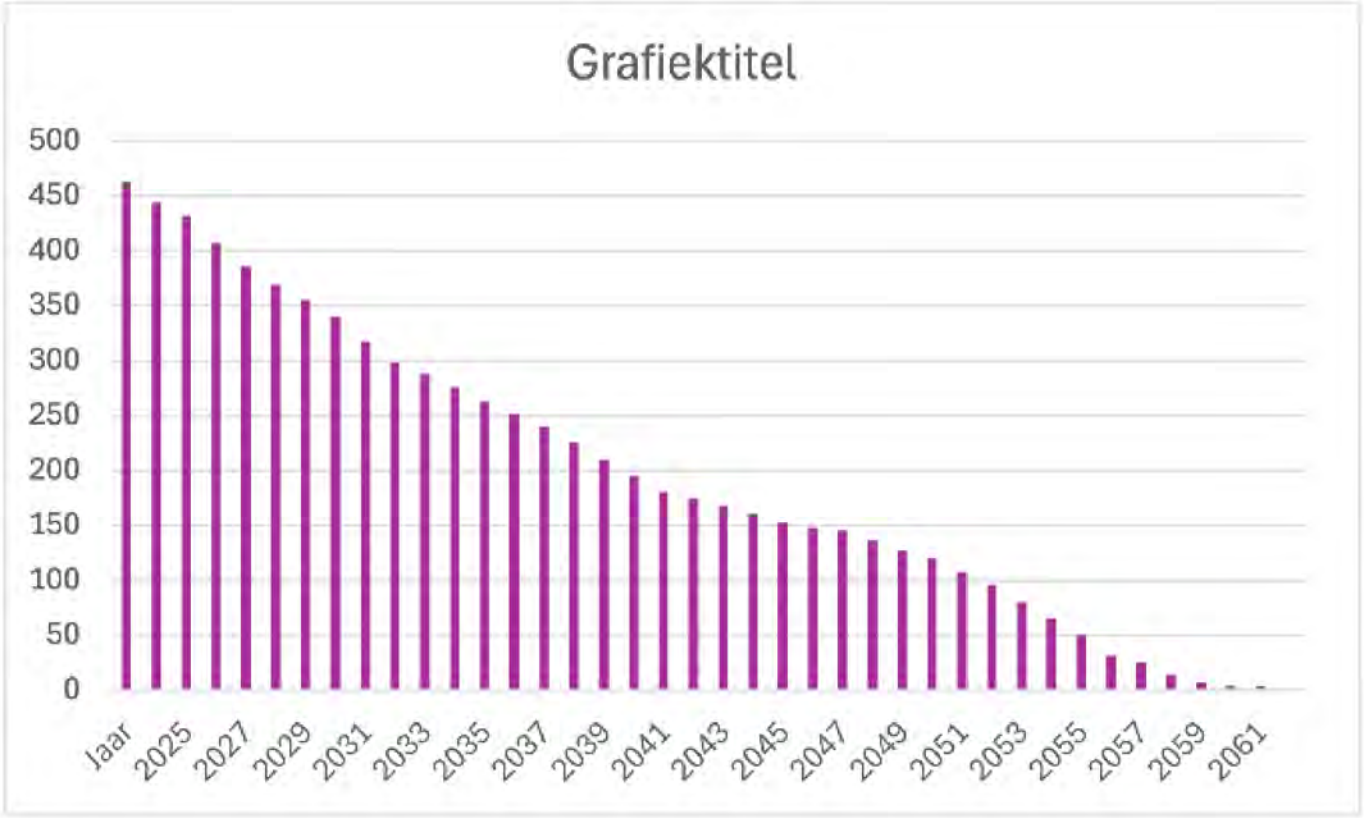
Model B ZKIJ-gemeenten

Financiering met impulsbudget

Financiering PPS

Wsw/Beschut	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
Wsw	153	115	141	409
Beschut	22	19	17	58
DGR	3	1	4	8
Aantal personen Nieuw Beschut	22	22	14	58
Taakstelling 2024	28	23	50	101

ONTWIKKELING WSW OBV LEEFTIJD



ANALYSE GROEN EN PRODUCTIE

- Uitstroom SW bij Ontwikkelhuis veel groter dan bij Groen



Groen:

- Verhouding BSW/STA t.o.v. SW/GAR nu 23%
- Prognose 2027 25%
- Bij verdubbeling instroom 62%

Analyse per werksoort
Dienstverlening SW/BSW 2023

Analyse per werksoort Dienstverlening SW/BSW 2023	Intern Montage & Verpakken	Groen Totaal	Detachering Totaal	IJmond Werkt! Totaal
Omzet	€ 326.000	€ 3.383.000	€ 1.404.000	€ 5.113.000
Directe productiekosten	€ -	€ -30.000	€ -	€ -30.000
Netto Omzet	€ 326.000	€ 3.353.000	€ 1.404.000	€ 5.083.000
FTE SW/BSW	159,04	126,90	109,17	395,11
Toegevoegde Waarde per FTE	€ 2.049,81	€ 26.422,21	€ 12.861,02	€ 12.864,87
Bedrijfskosten excl. Loonkosten SW/BSW	€ -1.145.102	€ -1.458.987	€ -978.000	€ -3.582.089
Overhead toerekening SW/BSW				
Netto resultaat	€ -819.102	€ 1.894.013	€ 426.000	€ 1.500.911
Netto resultaat per FTE o.b.v. OR	€ -5.150	€ 14.925	€ 3.902	€ 3.799
Gemeentelijke bijdrage SW/BSW	€ 4.921.072	€ 3.666.140	€ 3.449.788	€ 12.037.000
Gemiddelde gemeentelijke bijdrage per FTE SW/BSW	€ 30.943	€ 28.890	€ 31.601	€ 30.465
Loonkosten SW/BSW	€ -5.081.898	€ -4.145.013	€ -3.712.000	€ -12.938.911
Gemiddelde loonkosten per FTE SW/BSW	€ -31.954	€ -32.663	€ -34.003	€ -32.748

Wsw/beschut

- Ontwikkeling doelgroep op basis van leeftijd
- Analyse baten en lasten bedrijven
- De kosten/fte (voor zover beschikbaar):
  - WSW (loonkosten/operationeel)
  - Beschut (loonkosten/operationeel)
  - LKS in dienst bij IJW
  - Begeleiding garantiebanen met LKS
- Externe inkoop, vb externe jobcoaching, medische keuringen etc
- Loonkosten (AMB + EXT)
- Systemen/licenties per jaar

Discussie

- Uitgangspunt = samen in de ijmond
- Draagvlak ZK klein
- Behoefte aan capaciteit tbv diagnose en training bij medewerkers
- Extra middelen onzeker ivm toekomst SPUK

VERKENNING PUBLIEK-PRIVAAT

- Uitkomsten gesprekken
- Kansen

SAMENVATTING GESPREKKEN

- 5.1.2.e /Haarlem: regionaal revolverend sociaal investeringsfonds en impact platform
- Avres: ambitiefonds
- Scope: sociale coöperatie
- NEF Holding Dokwurk

Inleiding bij agenda 23 september
Deze zomer is besteed aan uitwerking van de modellen die wethouders Ron Suanet, Jeroen Verwoort en Sjaak Struijf op 10 juni jl. hebben vastgesteld. Sjaak Struijf was eenmalig waarnemend deelnemer omdat in Beverwijk de vacature op de portefeuille Participatiewet nog niet was ingevuld. Vlak voor het zomerreces werd Suzanne Klaassen benoemd.

Doel werksessie 23 september 2024
De bestuurlijke werksessie van 23 september is een eerste tussenlanding na de zomer. Het bijgevoegde rapport is nog een concept. Nog niet alle informatie is binnen. Maar ook is nog een stap nodig om vast te stellen welke informatie nodig is om een keuze te maken. Het streven is om in de bestuurlijke bijeenkomst op 4 november het definitieve koersdocument vast te stellen.

De werksessie op 23 september is bedoeld voor:
- delen van het eerste concept koersdocument
- bespreken contouren, richting geven en eventuele eerste keuzes
- aanscherpen/wensen/input t.b.v. definitieve rapport op 4 november

BESPREEKPUNTEN
Vorm koersdocument
Op 3 april 2024 is afgesproken te werken met de Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA). Nadeel van de MKBA is dat het model specifieke eisen hanteert, zoals wetenschappelijke onderbouwing van uitkomsten en de financiële grondslagen voor maatschappelijke effecten. In het sociaal domein worden ze om die reden zelden gebruikt. Deze zomer is een aantal MKBA's in het sociaal domein bekeken. Het valt op dat deze vaak complexe, 'technische' onderbouwingen gebruiken en dat conclusies de nodige 'mitsen en maren' bevatten.

Dit is niet wenselijk. Uitgangspunt is een gedragen proces. De inhoudelijke afwegingen en de financiële vertaling daarvan moeten transparant zijn voor iedereen die een rol heeft in de besluitvorming (gemeenteraden, ondernemingsraden etc.). Daarnaast helpt het in het draagvlak als medewerkers de onderbouwing van keuzes herkennen vanuit hun dagelijkse praktijk.

Verzoek: Loslaten van de term Maatschappelijke Kosten Baten Analyse en akkoord op beschreven alternatieve benadering (graag voor dit stuk lezen paragraaf 1.3)

Discussie naar aanleiding van model 1, 2 en 3
Dit concept-rapport bevat nog niet alle informatie. Het biedt wel voldoende handvatten om het gesprek te voeren over de eerste contouren en ieders gevoelens te verkennen bij een aantal (deels politieke) afwegingen. Dit gesprek dient om vast te stellen:
- of zich al voorkeuren aftekenen
- in welke mate zich politieke of andere verschillen aftekenen tussen de drie gemeenten
- welke informatie de wethouders nodig hebben voor het kiezen/onderbouwen van een koers
- waar financiële of cijfermatige onderbouwing écht nodig is om een keuze te maken
- wat nodig is om deze informatie te verzamelen voor 4 november

Graag voor dit onderdeel in elk geval lezen: paragraaf 4.1 en 4.2 en de bijlage met data bij de modellen 1,2 en 3.

De bijgevoegde presentatie bevat een ook sheet met een aantal inhoudelijke vraagstukken. Deze vragen niet om een keuze of uitkomst, maar zijn bedoeld als gespreksstarter.

Bespreken: hoe verder met <u>Model A en B</u>
De uitdagingen ten aanzien van de bedrijven van IJmond Werkt zijn groot. Er is een inhoudelijke transformatie nodig om aan te blijven sluiten bij een verzwarende doelgroep. En daarnaast moet de stap worden gemaakt naar meer diversiteit in werksoorten die bovendien beter aansluiten bij de actuele arbeidsmarkt.
Hoewel de aantallen klein zijn en klein blijven, vraagt de ondersteuningsstructuur van de bedrijven om een minimale schaal, de schaal van de IJmond is daarin te klein.

Ambtelijk én de directie van IJmond Werkt zien veel meerwaarde in de verbinding met Zuid-Kennemerland hierin (Model B). 5.2.1
5.2.1

5.2.1
5.2.1
5.2.1

5.2.1
5.2.1

NB. De bijgevoegde presentatie sluit af met een aantal sheets met eerste data ten aanzien van Wsw/beschut. Deze zijn nog niet geanalyseerd, dus dienen vooral ter duiding van de omvang.

Vervolgstappen na 4 november
Het vastgestelde koersdocument wordt na 4 november zo snel mogelijk aangeboden aan de griffies van Heemskerk, Beverwijk en Velsen. Voor respectievelijk 4, 11 en 12 december zijn agendaverzoeken ingediend voor een commissievergadering/expertmeeting. Deze data lijken door te schuiven naar januari 2025.

In de eerdere agendaverzoeken is een raadinformatiebrief toegezegd in oktober. De aanleiding hiervoor was dat de raadsleden van Velsen in het voorjaar van 2024 afzagen van een bijeenkomst over de probleemanalyse. In Beverwijk en Heemskerk is dit gesprek wel gevoerd. Hierdoor is de betrokkenheid van de drie raden uiteen gaan lopen.

Op de agenda van 23 september is tijd gereserveerd voor afstemming over de timing en inhoud van de informatiebrief.

CONCEPT-AGENDA

Betreft: Bestuurlijke werksessie herontwerp dienstverlening Participatiewet
Datum: 23 september 2024
Tijd: 15.00-17.00 uur
Locatie: gemeente Beverwijk, Stationsplein 48, Beverwijk, B&W kamer
Genodigden: Suzanne Klaassen, Ron Suanet, Jeroen Verwoort, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

15.00-15.15 **Start en toelichting doel werksessie**

- Welkom: Suzanne Klaassen
- Toelichting: 5.1.2.e

15.15-16.30 **Dialoog en discussie**

Aan de hand van presentatie
-Voorstel vorm koersdocument
- Discussie model 1, 2 en 3
- Hoe verder met Model A en B

16.30-16.55 **Diversen**

- Afstemming raadsinformatiebrief gemeenteraden
- Markeren einde opdracht 5.1.2.e en warme overdracht

16.55 -17.00 **Afronding**

HERONTWERP DIENSTVERLENING VANUIT DE PARTICIPATIEWET
re-integratie en beschut werk

KOERSDOCUMENT

gemeente Heemskerk

gemeente beverwijk

GEMEENTE VELSEN

INHOUD

SAMENVATTING 1

1. INLEIDING 2
1.1 Regionale probleemanalyse als vertrekpunt 2
1.1 Tijd om koers te bepalen 2
1.3 Basis voor het koersdocument 3
1.4 Leeswijzer 3

2. DE OPLOSSINGSRICHTINGEN IN VIJF MODELLEN 4
2.1 Modellen 0, 1,2, en 3: dienstverlening werk, inkomen en re-integratie 4
2.2 Modellen A en B: Wsw/beschut werk 6
2.3 Verkenning publiek-private samenwerking 8

3. HET BEOORDELINGSKADER 9
3.1 Duiding op basis van data 9
3.2 Aantoonbare succesfactoren en randvoorwaarden 9
3.3 Beoordelingskader 10

4. ANALYSE MODELLEN 1
4.1 Consequenties modellen 1, 2 en 3 1
4.2 Modellen A en B 6

5. ANALYSE EN AFWEGINGEN 1

BIJLAGE DATA MODEL 1,2 EN 3 2

SAMENVATTING

[als laatste schrijven]

1. INLEIDING

Net als andere gemeenten in Nederland hebben Beverwijk, Heemskerk en Velsen te maken met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van IJmond Werkt daarin. De aanpak van financiële en inhoudelijke knelpunten bleek de afgelopen jaren telkens slechts tijdelijk succesvol. Gaandeweg werd duidelijk dat de 'traditionele' aanpak niet meer volstaat.

In februari 2023 gaven de drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen opdracht om met een frisse blik te onderzoeken wat nodig is om de dienstverlening vanuit de Participatiewet te optimaliseren en toekomstbestendig te maken. Dit vraagstuk gaat verder dan het verbeteren van de huidige samenwerking tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt. En ook raakt het andere domeinen dan de Participatiewet alleen.

Bij de start is afgesproken de tijd te nemen voor een gedragen proces met alle betrokken partijen. Dit uitgangspunt geldt nog steeds. Tegelijkertijd groeit de urgentie om koers te bepalen. Dit heeft vooral te maken met groeiende financiële uitdagingen bij de drie gemeenten en bij IJmond Werkt.

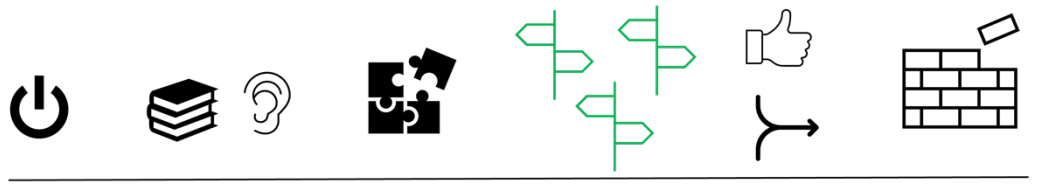
1.1 Regionale probleemanalyse als vertrekpunt

Als eerste stap is in 2023 onderzocht waar in de IJmond de belangrijkste knelpunten liggen. Hier is tijd genomen om medewerkers en raadsleden mee te nemen in het proces. In het eerste kwartaal van 2024 is de regionale probleemanalyse gedeeld, getoetst en vastgesteld. Uit de analyse blijkt dat een deel van de knelpunten te maken heeft met de opzet van de Participatiewet, een steeds ingewikkelder samenleving en de snel veranderende arbeidsmarkt. De invloed van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen op deze knelpunten is beperkt.

De drie gemeenten hebben echter wél invloed op de manier waarop zij de dienstverlening voor hun inwoners organiseren en inrichten.

1.1 Tijd om koers te bepalen

Dit koersdocument bevat de uitwerking van een aantal oplossingsrichtingen. Deze zijn gebaseerd op de regionale probleemanalyse. Op basis van dit koersdocument kan een keuze worden gemaakt voor de toekomst. Na besluitvorming wordt de gekozen koers vertaald in een gedetailleerd transitieplan en kan de inrichting van de nieuwe organisatie beginnen.



april-mei 2023	juli –november 2023	december-maart 2024	Februari- najaar 2024	Januari/ Februari 2025	Nader te bepalen
Aftrap met gemeente-raden	Onderzoek door ervaringen op te halen bij medewerkers. Relevante onderzoeksrapporten en Kamerbrieven	Delen en vaststellen probleemanalyse	Uitwerken oplossingsrichtingen in maatschappelijke kosten baten analyses	Keuzes en besluitvorming	Operationaliseren: Samen (verder) bouwen aan de gekozen richting

1.3 Basis voor het koersdocument

Voor een juiste keuze moeten de maatschappelijke meerwaarde én de financiële consequenties van de verschillende opties duidelijk zijn. In eerste instantie is als vorm gekozen voor de Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA). Een MKBA drukt de maatschappelijke meerwaarde van keuzes uit in geld. Een MKBA stelt echter strikte eisen aan de wetenschappelijke toetsing van inhoudelijke uitkomsten en aan de financiële grondslagen.

Voor vraagstukken in het sociaal domein is maatschappelijke meerwaarde niet altijd hard te maken. Ook een financiële grondslag is vaak alleen bij benadering haalbaar. Wanneer MKBA's in het sociaal domein worden gebruikt leidt dit daarom vaak tot complexe en 'technische' onderbouwingen en bevatten de conclusies veel 'mitsen en maren'.

Dit is niet wenselijk. Uitgangspunt is een gedragen proces. En inhoudelijke afwegingen en de financiële vertaling daarvan moeten dus transparant zijn voor iedereen die een rol heeft in de besluitvorming (gemeenteraden, ondernemingsraden etc.). Daarnaast helpt het in het draagvlak als medewerkers de onderbouwing van keuzes herkennen vanuit hun dagelijkse praktijk.

Als beoordelingskader gebruikt dit koersdocument (erkende) actuele onderzoeken en publicaties die inzicht geven in doorslaggevende succesfactoren en randvoorwaarden. Daarnaast is in drie werksessies bij medewerkers opgehaald wat zij nodig hebben om te komen tot een optimale dienstverlening. Deze twee informatiebronnen bleken min of meer dezelfde input op te leveren.

Om die reden is:

(1) gebruik gemaakt van erkende publicaties en onderzoeken. Daarnaast is in drie werksessies bij medewerkers opgehaald wat zij nodig hebben om te komen tot een optimale dienstverlening. Hun input en de erkende publicaties bleken min of meer dezelfde input op te leveren.
(2) gebruik gemaakt van eigen data omdat deze herkenbaar zijn voor alle betrokken partijen (dus geen aannames door vertaling van landelijke data naar de regio IJmond)
(3) een overdaad aan data of detailniveau te voorkomen zodat het bos tussen alle bomen nog te zien is

1.4 Leeswijzer

[als laatste schrijven]

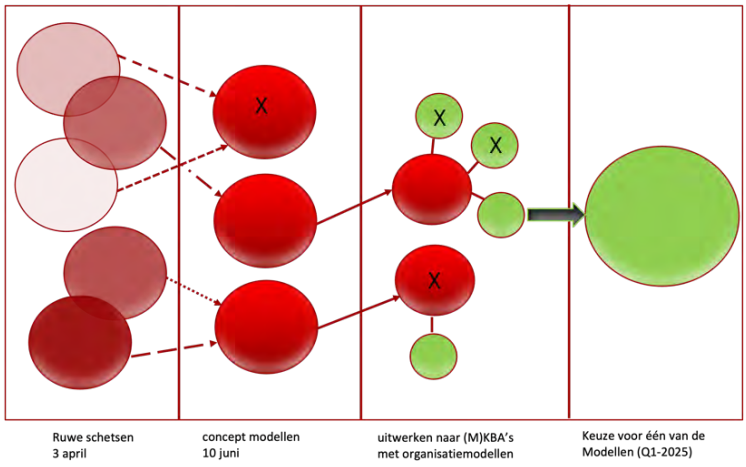
LET OP

Dit document verwijst naar IJmond Werkt waar het over de huidige situatie gaat. Waar het gaat over de toekomst zijn termen als 'uitvoeringsorganisatie', 'aanbod' of andere beschrijvingen gebruikt. Dit is nodig om met een frisse blik naar een nieuwe uitgangssituatie te kunnen kijken en los te komen van (voor)oordelen over de huidige knelpunten.

2. DE OPLOSSINGSRICHTINGEN IN VIJF MODELLEN

In april 2024 hebben de drie verantwoordelijk wethouders vanuit de regionale probleemanalyse een aantal oplossingsrichtingen besproken. Dit waren in eerste instantie nog servetschetsen. In juni 2024 zijn deze concreter uitgewerkt tot vijf concept-modellen.

De gekozen modellen zijn behoorlijk onderscheidend van elkaar. Daarmee blijft tot aan besluitvorming ruimte voor een 'brede en open blik'. Op 23 mei en 13 juni 2024 hebben de raadscommissies van Beverwijk en Heemskerk naar aanleiding van de regionale probleemanalyse input meegegeven. Hun input en aanbevelingen passen binnen de gekozen modellen.



Twee vraagstukken

De dienstverlening vanuit de Participatiewet valt uiteen in twee vraagstukken:

- De dienstverlening op het gebied van werk en inkomen en re-integratie
- De toekomst van de Wsw/beschut werk infrastructuur ('de bedrijven')

Definitie dienstverlening werk, inkomen en re-integratie

De dienstverlening werk, inkomen en re-integratie omvat:
Participatiewet, Wet sociale werkvoorziening, BBZ 2004, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers en gewezen zelfstandigen (IOAW en IOAZ), Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (WGS), Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI), Nieuwe wet inburgering, Bijzondere bijstand en uitvoering van bepaalde minimaregelingen.

Let op: ook incidentele/tijdelijke dienstverlening moet hierin worden meegenomen. Denk daarbij aan dienstverlening Oekraïners, afhandeling toeslagenaffaire, Tozo etc.

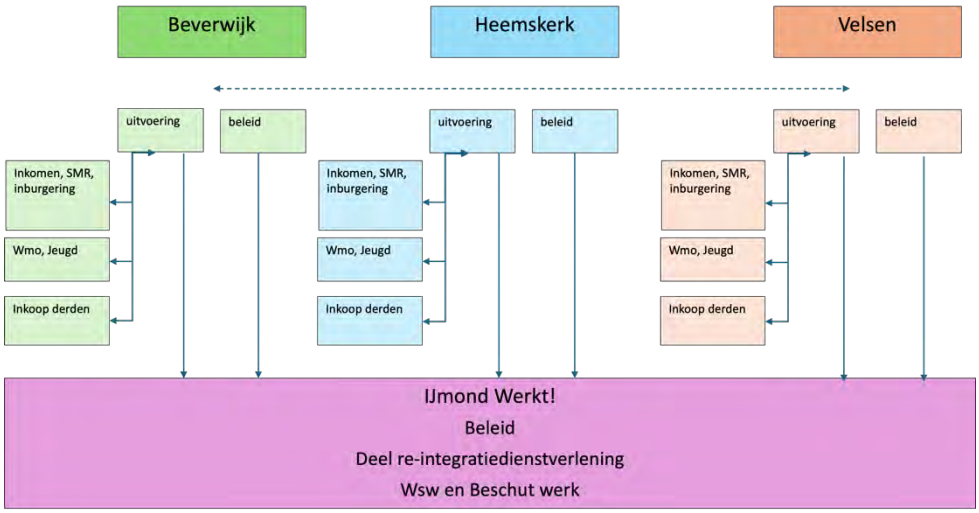
De gekozen oplossingsrichtingen zijn vertaald naar twee typen modellen die uiteindelijk op elkaar aansluiten. Voor beide vraagstukken moet dus een koers worden gekozen.

2.1 Modellen 0, 1,2, en 3: dienstverlening werk, inkomen en re-integratie

Model 0 Huidige situatie

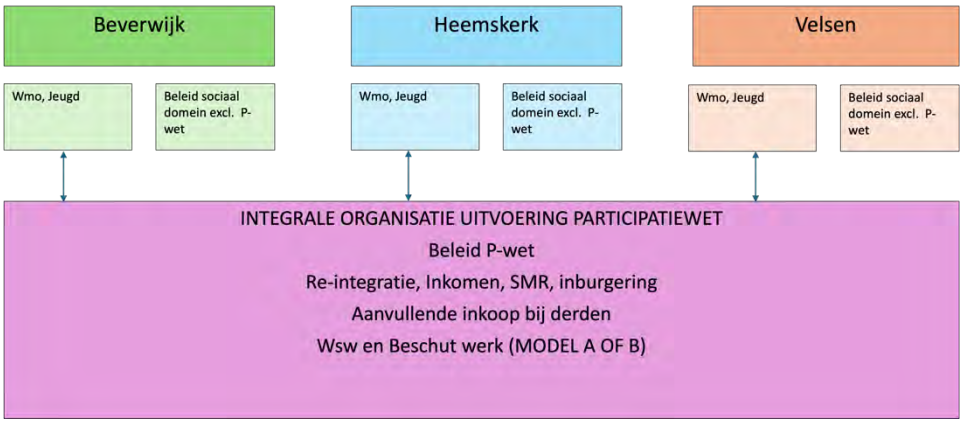
Model 0 beschrijft de huidige situatie. Op dit moment hebben vier organisaties een rol in de dienstverlening vanuit de Participatiewet. IJmond Werkt wordt ingezet op een specifiek deel van de re-integratiedienstverlening. Voor de resterende dienstverlening op inkomen, werken en participeren

zijn de individuele gemeenten verantwoordelijk. De afgelopen jaren is de afstemming tussen gemeenten steeds intensiever geworden, maar de huidige autonomie per gemeente zorgt voor uiteenlopende beleidskeuzes en eigen werkprocessen. Dit is uitgebreid beschreven in de Regionale probleemanalyse.



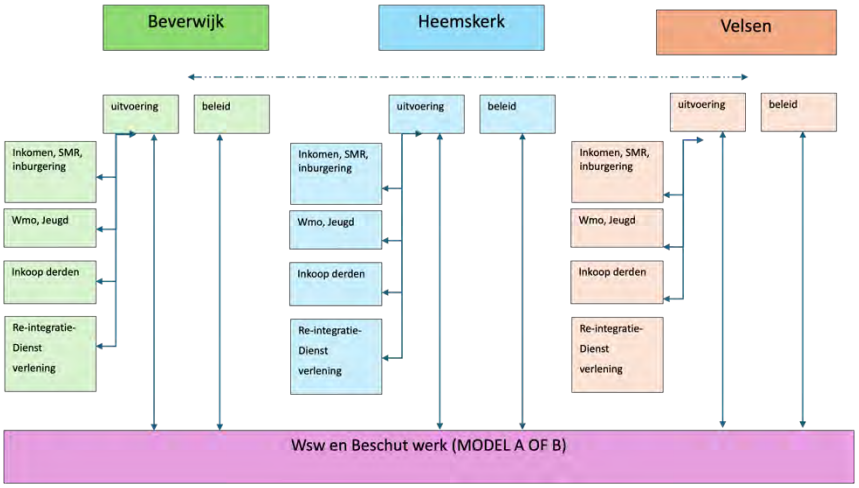
Model 1 Integraal

Bij Model 1 wordt alle dienstverlening op het gebied van inkomen, re-integratie, inburgering en schulden en minima ondergebracht in één regionale organisatie. Het betekent een vergaande samenvoeging van de dienstverlening van de drie gemeenten. Het houdt ook in dat de drie gemeenten hun gemeentelijke autonomie loslaten in de uitvoering van de Participatiewet en een aantal andere relevante wetten. Wmo en Jeugd zijn niet ondergebracht in deze integrale organisatie.



Model 2 Individueel

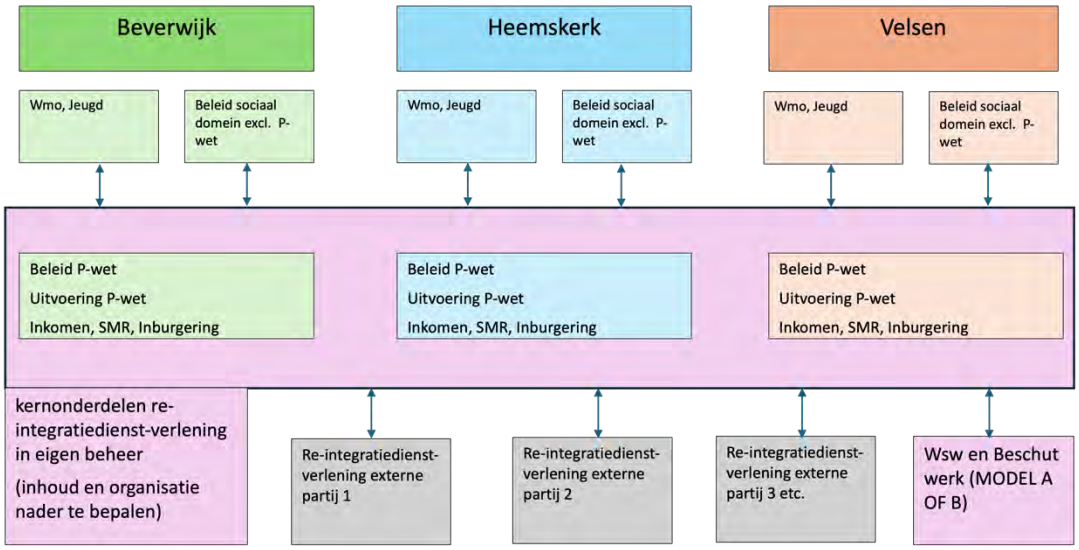
Bij Model 2 kiezen de drie gemeenten voor het volledig autonoom uitvoeren van de re-integratiedienstverlening uit de Participatiewet. Het betekent een eigen aanpak per gemeente en beëindiging van de GR IJmond Werkt! voor re-integratiedienstverlening.



Model 3 Maximale samenwerking

Model 3 gaat uit van maximale regionale samenwerking. Dit betekent dat regionaal wordt gekozen voor één visie, beleid, werkprocessen, instrumentarium, scholing en kennisbevordering voor alle dienstverlening rondom werk en inkomen.

Sommige onderdelen van de re-integratiedienstverlening (nader te bepalen) voeren de drie gemeenten gezamenlijk zelf uit. Daarnaast kopen de drie gemeenten specialistische of incidentele dienstverlening regionaal in bij externe aanbieders. Ook hier vallen Wmo en Jeugd buiten het model.



2.2 Modellen A en B: Wsw/beschut werk

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verplicht om te zorgen voor voldoende Wsw/beschut werkplekken. Omdat de totale doelgroep in de toekomst afneemt, is de schaalgrootte om dit te organiseren per gemeente te klein. Voor Wsw/beschut gaan de drie gemeenten daarom nog steeds uit van regionale samenwerking. Voor de toekomst van de infrastructuur Wsw/beschut werk is het belangrijk om kritisch te kijken naar capaciteit, doelgroepen en marktwaarde van de werksoorten.

‘Losse inkoop’ van beschut werkplekken bij sociaal ontwikkelbedrijven in aangrenzende regio’s is als oplossing terzijde geschoven. Het leidt tot een grotere reisafstand voor kwetsbare werkenden en een te grote afhankelijkheid van (politieke) keuzes van andere aanbieders.

Daarnaast is de vraag gesteld of de huidige capaciteit en structuur kan worden getransformeerd naar een leerwerkomgeving voor een zo breed mogelijke doelgroep. Dit vraagt om een dure en tijdrovende investering in de groen- en productiebedrijven van IJmond Werkt. Bureau Berenschot heeft in Zuid-Kennemerland deze optie berekend voor Spaarne Werkt. De gemeenten daar hebben deze optie vervolgens opzij gelegd als te kostbaar. We kunnen zonder eigen onderzoek vaststellen dat deze uitkomst ook geldt voor de IJmond.

Voor de toekomst van WsW/beschut werk zijn twee modellen uitgewerkt. Bij beide modellen dragen de drie gemeenten zorg voor een regionale capaciteit die aansluit bij de toekomstige ontwikkeling van Wsw en Nieuw Beschut. Uitgangspunten:

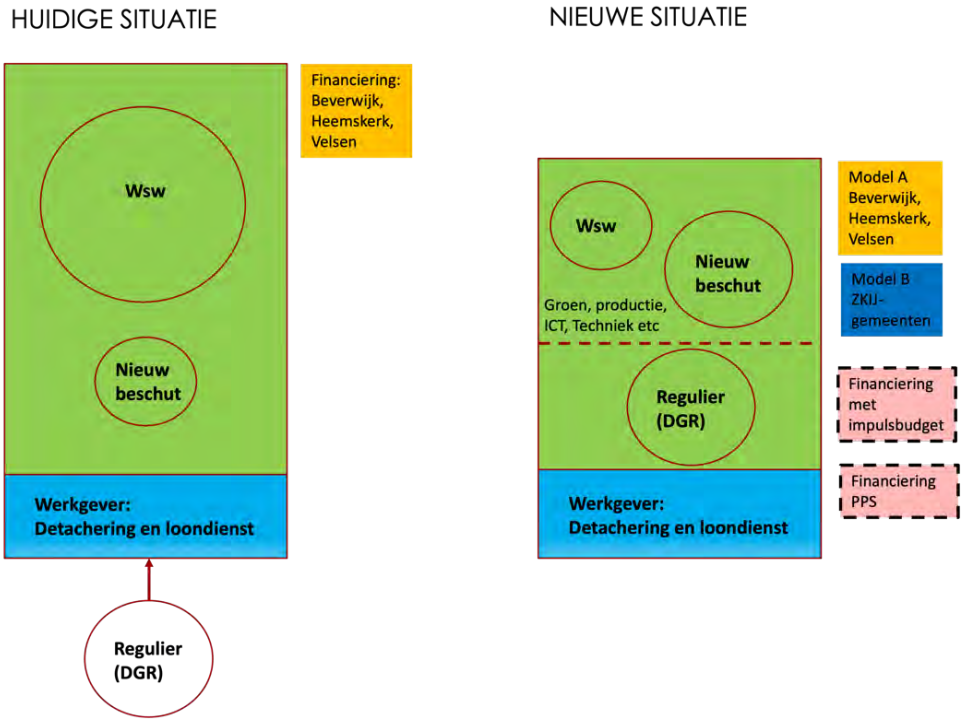
- de huidige *capaciteit* van de bedrijven krimpt ten opzichte van nu. Deze krimp gebeurt in het tempo van de geleidelijke uitstroom van de Wsw-doelgroep en opbouw van Beschut werk
- de werksoorten en de begeleiding worden zo ingericht dat deze aansluiten bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de toekomstige doelgroep(en)
- er wordt toegewerkt aan meer diversiteit in werksoorten, een betere aansluiting van werksoorten op vraag uit de markt en een positief operationeel resultaat per werksoort
- *aanvullend* wordt extra capaciteit gecreëerd voor andere kwetsbare doelgroepen (vb. doelgroepregistratie) die de werkplekken kunnen benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie. Voor het realiseren van deze capaciteit kan het impulsbudget worden ingezet dat het Rijk in de meicirculaire 2024 heeft opgenomen

Model A IJmondiale variant

In dit model investeren de drie gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen in de basisinfrastructuur voor inwoners van de drie gemeenten.

Model B ZKIJ-variant

Begin 2024 hebben Bloemendaal, Haarlem, Heemstede en Zandvoort (die samenwerken in de GR Spaarne Werkt) reeds gekozen voor een vergelijkbare koers. Model B onderzoekt het draagvlak en de vorm voor samenwerking op het niveau van de arbeidsmarktregio (met Zuid-Kennemerland).



2.3 Verkenning publiek-private samenwerking

Tot slot bevat dit rapport een verkenning naar de mogelijkheden om vanuit publiek-private samenwerking een impuls te geven aan arbeidsparticipatie van mensen die buiten de boot vallen of dreigen te vallen. Met publiek-private samenwerking ontstaat een steviger verbinding tussen de sociale taken van de Participatiewet en kansrijke economische ontwikkelingen en ondernemerschap.

3. HET BEOORDELINGSKADER

De nieuwe koers moet een toekomstbestendige oplossing bieden voor de knelpunten die in de regionale probleemanalyse zijn beschreven. Het gaat om:

- Meer ruimte voor maatwerk rond inwoner: kunnen doen wat nodig is
- Goed faciliteren van medewerkers
- Wendbaarheid en toekomstbestendigheid van de organisatie
- Voldoende passende werkplekken voor werkzoekenden
- Financiële haalbaarheid

Elk model heeft zo haar eigen consequenties voor:
1. Werkgeverschap/HR
2. Gemeentelijke autonomie
3. Huisvesting, Inkoop, ICT
4. Financiën
5. Regionale samenwerking (IJmond én ZKIJ)
6. Regionale en landelijke aanknopingspunten

Een overzicht van de belangrijkste consequenties per model zijn opgenomen in paragraaf 4.1.

Bij de keuze staan de volgende afwegingen centraal:
- Staan consequenties, kosten en (des)investeringen in verhouding tot de beoogde verbeteringen (baten)?
- Wat betekent het voor de betrokken partijen?
- Welke risico's brengt elk model met zich mee?

Deze zijn uitgewerkt in hoofdstuk 5.

3.1 Duiding op basis van data

Bij de beoordeling van de modellen is inzicht nodig in:

1. Omvang en profiel van de klant per gemeente en in de regio
2. Medewerkerscapaciteit en -profiel per gemeente en in de regio
3. De systemen die worden gebruikt door de partijen en de looptijd en kosten hiervan
4. Welke ondersteunende diensten en functies nu worden ingezet bij de uitvoering
5. Relevante huisvestingsvragen
6. Hoeveel de totale dienstverlening op dit moment kost

Deze data zijn opgenomen als bijlage x.

3.2 Aantoonbare succesfactoren en randvoorwaarden

De nieuwe koers moet een verbetering betekenen voor inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Zij zijn immers de primaire doelgroep van de Participatiewet. Ten tweede moet het een aantoonbare verbetering zijn voor uitvoerende medewerkers. Zij zijn doorslaggevend voor de kwaliteit van de dienstverlening. Tot slot moet de gekozen koers toekomstbestendig zijn en financieel haalbaar.

Om zicht te krijgen op inhoudelijke en organisatorische succesfactoren en randvoorwaarden maakt dit koersdocument gebruik van (erkende) actuele onderzoeken en publicaties. Daarnaast is in drie werksessies met eigen medewerkers gesproken over de ideale klantreis en wat zij nodig hebben om hieraan invulling te geven. Veel uitkomsten van de publicaties bleken in lijn met de input van de eigen medewerkers. De succesfactoren en randvoorwaarden zijn verwerkt in het beoordelingskader. Bijlage x bevat een uitgebreide samenvatting.

3.3 Beoordelingskader

DIENSTVERLENING INWONER: MAATWERK EN DUURZAAMHEID
Algemeen 1. Laagdrempelige contactvormen- en locaties 2. Brede intake: uitvraag op alle leefgebieden 3. Korte lijnen met partijen in brede sociaal domein (intern en extern) 4. Snelle start van traject na aanmelding 5. Integrale trajecten met duidelijke regie en regelmatige toetsing en bijsturing 6. Eén contactpersoon, ruimte voor individuele aandacht en vertrouwensrelatie 7. Eenvoudige uitwisseling rondom klant tussen partijen (AVG) 8. Nazorg
FACILITEREN MEDEWERKERS
Kennis en deskundigheid 9. Investeren in methodisch werken 10. Investeren in professionalisering en vakmanschap 11. Overzicht van beschikbare interventies en partijen (binnen en buiten P-wet) Capaciteit 12. Formatie op orde door goede werving en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden 13. Rekening houden met conjuncturele schommelingen (flexibele inzet van mensen) 14. Bewust verdelen capaciteit: specialisten in op specialistische thema's 15. Check op voorliggende voorzieningen (bij nieuwe instroom en bij langer verblijf) 16. Inzetten op rechtmatigheid en handhaving om capaciteit te houden voor juiste plek 17. Digitaliseren waar mogelijk
TOEKOMSTBESTENDIG EN FLEXIBEL
Governance 18. Werken aan een stabiele organisatie met lange termijn doelen: niet te snel bijsturen 19. Politiek dichtbij houden voor borging van langdurige afspraken Beleid en organisatie 20. Prikkel tussen baten en lasten BUIG voelbaar maken van politiek tot en met uitvoering 21. Informatie-gedreven beleid en evaluaties, durven kiezen (ook besluiten dingen niet te doen) 22. Beleid en uitvoering dicht bij elkaar, bij voorkeur onder één management 23. Dienstverlening Werk en Inkomen dichtbij elkaar 24. Korte lijnen met dienstverlening in het brede sociaal domein
PASSEND WERK EN WERKGEVERSCHAP
25. Uitstroom kansrijke werkzoekenden, ook parttime werk als optie 26. PPS 27. MODEL A en B

4. ANALYSE MODELLEN

4.1 Consequenties modellen 1, 2 en 3

MODEL 1 INTEGRAAL	MODEL 2 INDIVIDUEEL	MODEL 3 VERGAANDE HARMONISATIE
Organisatorische verandering ten opzichte van nu • Alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie (inclusief bijzondere bijstand, schulden en minimaregelingen en inburgering) in de IJmond wordt ondergebracht in één regionale uitvoeringsorganisatie. • Toegang: de organisatie manifesteert zich (fysiek en digitaal) onder een nieuwe naam, dus niet met de naam van de afzonderlijke gemeenten en ook niet onder de naam IJmond Werkt!	Organisatorische verandering ten opzichte van nu • Alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie (inclusief bijzondere bijstand, schulden en minimaregelingen en inburgering) in de IJmond wordt uitgevoerd door de individuele gemeenten • Het re-integratiedeel van IJmond Werkt! wordt opgeheven als organisatie	Organisatorische verandering ten opzichte van nu • Er komt één regionale werkwijze voor de dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie (inclusief bijzondere bijstand, schulden en minimaregelingen en inburgering) • Er komt een uniform aanbod aan interventies en instrumenten. • De toegang tot dienstverlening blijft bij de afzonderlijke gemeenten, maar de methodiek wordt gelijk. • Elke gemeente manifesteert zich (fysiek en digitaal) onder haar eigen naam • Het re-integratiedeel van IJmond Werkt! wordt opgeheven en omgezet naar een regionale afdeling voor re-integratieaanbod (nader te bepalen) • incidentele of specialistische dienstverlening wordt regionaal ingekocht (vergelijk de regionale inkoop wmo tbv de Beschikbaarheidswijzer).
Dienstverlening aan de inwoner • Er komt één regionale werkwijze met een uniform aanbod aan interventies en instrumenten. • Het brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en aanpak via Wijkteams (Beverwijk) wordt hiermee vervangen door een uniforme aanpak. • In de dienstverlening op het vlak van inkomen, werk en re-integratie ontstaan korte lijnen. • Het levert winst in uitwisseling van	Dienstverlening aan de inwoner • Elke gemeente organiseert haar eigen interventies en instrumenten en toegang tot dienstverlening • De verbinding met het bredere sociale domein is een intern vraagstuk. Het brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en aanpak via Wijkteams (Beverwijk) kunnen worden uitgebouwd • De gemeenten breiden hun functiehuis uit met kennis en capaciteit die nodig is voor	Dienstverlening aan de inwoner • Elke gemeente organiseert haar eigen toegang tot dienstverlening • Het brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en aanpak via Wijkteams (Beverwijk) kunnen worden uitgebouwd, maar werken wel uniform • Er komt een regionale instrumentengids waaruit medewerkers een traject kunnen samenstellen (EVA?) • De knip tussen de dienstverlening vanuit de nieuwe organisatie en de

klantinformatie gedurende een traject zodat snel kan worden gehandeld • De knip tussen de dienstverlening vanuit de nieuwe organisatie en de onderdelen wmo en jeugd blijft bestaan. • WMO koopt een deel van haar aanbod, waaronder dagbesteding al regionaal in en hierin bestaat dus wel een zekere mate van uniformiteit	re-integratiedienstverlening of kopen deze in	onderdelen wmo en jeugd blijft bestaan. • WMO koopt een deel van haar aanbod, waaronder dagbesteding al regionaal in en hierin bestaat dus wel een zekere mate van uniformiteit • Op onderdelen kunnen wmo en Werk en Inkomen ook samen aanbesteden om de instrumentengids te vullen.
Werkgeverschap/HR • Alle betrokken medewerkers (uitvoering, beleid, sturing, ondersteuning) gaan over naar de nieuwe organisatie, zij blijven niet in dienst bij 1 van de gemeenten of bij IJmond Werkt! • Er komt een nieuw regionaal functiehuis opgezet. Hierop komt 1 HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering). De medewerkers vallen dus niet meer onder het HR-beleid van 1 van de gemeenten of bij IJmond Werkt! • Teams worden regionaal ingericht en vallen onder 1 directie/management.	Werkgeverschap/HR • Elke gemeente hanteert een eigen functiehuis en investeert zelf in de benodigde capaciteit, specialismen en scholing. • De afzonderlijke gemeenten hanteren een eigen arbeidsmarktbeleid en blijven daarin elkaars concurrenten • De medewerkers van IJmond Werkt worden begeleid naar ander werk (sociaal plan)	Werkgeverschap/HR • De medewerkers van de gemeenten blijven in dienst van de eigen gemeente • De drie gemeentelijke afdelingen gaan wel een gemeenschappelijk kader hanteren voor functies, profielen en capaciteit • Waar het gaat om werving en selectie, doorgroei, scholing trekken de gemeenten samen op en beschouwen ze hun afdelingen als een organisatie. • Hiermee houden de medewerkers perspectief om door te groeien naar andere functies binnen de gemeenten, maar kunnen ze ook worden ingezet en uitgewisseld waar dat nodig is • De medewerkers van IJmond Werkt worden begeleid naar ander werk (sociaal plan), maar kunnen ook solliciteren op de nieuw te vormen regionale re-integratieafdeling
Huisvesting, Inkoop, ICT • Ook alle ondersteunende functies en systemen worden geüniformeerd en ondergebracht in de nieuwe regionale organisatie. Dit betekent ontvlechting van alle ondersteunende systemen en overdracht naar	Huisvesting, Inkoop, ICT • De drie gemeenten werken met eigen systemen. • Elke gemeente organiseert zelf huisvesting (spreekruimtes, werkplekken en locaties voor re-integratieactiviteiten) op voor	Huisvesting, Inkoop, ICT • Vooralsnog hanteren de gemeenten eigen systemen, maar deze kunnen gaandeweg worden vervangen door eenzelfde systeem wanneer dat nodig is

een nieuw gezamenlijk systeem • Wanneer gespecialiseerde dienstverlening nodig is voor specifieke doelgroepen wordt dit ingekocht vanuit de nieuwe organisatie. • De nieuwe organisatie is verantwoordelijk voor huisvesting (spreekruimtes, werkplekken en locaties voor re-integratieactiviteiten) op voor de inwoner laagdrempelig toegankelijke locaties. • Deze krijgen de naam en uitstraling van de nieuwe organisatie, dus niet die van de afzonderlijke gemeenten	de inwoner laagdrempelig toegankelijke locaties	• Elke gemeente organiseert zelf huisvesting (spreekruimtes, werkplekken en locaties voor re-integratieactiviteiten) op voor de inwoner laagdrempelig toegankelijke locaties • Inkoop wordt belangrijk omdat een klein deel van de re-integratie in eigen beheer gebeurt. De inkoop wordt wel regionaal gedaan, vergelijk het regionale inkoopproces bij wmo
Gemeentelijke autonomie, beleid en financiën • De drie gemeenten hanteren een uniform beleid op deze taakvelden en laten hun autonomie los • De gemeenten hevelen alle de middelen die zij ontvangen voor uitvoering van de betreffende dienstverlening integraal over naar de nieuwe organisatie. Deze worden regionaal ingezet • De politieke en bestuurlijke zeggenschap over inzet van de middelen voor de eigen inwoners wordt hiermee kleiner, maar is daarmee minder gevoelig voor politieke wisselingen	Gemeentelijke autonomie, beleid en financiën • De drie gemeenten hanteren elk een eigen beleid op de betreffende taakvelden en hebben daarmee maximale autonomie • De gemeenten hebben maximale zeggenschap over de middelen die zij ontvangen voor uitvoering van de dienstverlening. Deze worden alleen ingezet voor de eigen inwoners • De politieke en bestuurlijke zeggenschap over inzet van de middelen voor de eigen inwoners is maximaal en daarmee gevoelig voor politieke wisselingen	Gemeentelijke autonomie, beleid en financiën • De drie gemeenten hanteren een gezamenlijk beleid op de betreffende taakvelden en laten daarmee hun autonomie los • De gemeenten hebben nog steeds zelf zeggenschap over de middelen die zij ontvangen voor uitvoering van de dienstverlening, maar zijn wel gebonden aan afspraken hoe deze in te zetten voor de uniforme dienstverlening • De politieke en bestuurlijke zeggenschap over inzet van de middelen voor de eigen inwoners is beperkt, want valt binnen het gezamenlijke beleidskader
Regionale samenwerking (IJmond én ZKIJ) • IJMOND: Het re-integratiedeel van IJmond Werkt! wordt opgeheven en het huidige aanbod van IJmond Werkt wordt vervangen door een nieuw integraal regionaal dienstverleningsconcept • ZKIJ: de komst van een nieuwe organisatie op het gebied van werk, inkomen en	Regionale samenwerking (IJmond én ZKIJ) • IJMOND: Het re-integratiedeel van IJmond Werkt! wordt opgeheven • ZKIJ: elke gemeente levert zelf capaciteit voor het Werkcentrum ZKIJ. Het onderscheid tussen het Werkcentrum ZKIJ en gemeente blijft eenvoudig • ZKIJ: De IJmond blijft als drie partijen deelnemen in de	Regionale samenwerking (IJmond én ZKIJ) • IJMOND: Het re-integratiedeel van IJmond Werkt! wordt opgeheven • ZKIJ: De IJmond levert capaciteit voor het Werkcentrum ZKIJ. Het onderscheid tussen het Werkcentrum ZKIJ en gemeente blijft eenvoudig • ZKIJ: De IJmond blijft als drie partijen deelnemen in de

re-integratie vraagt om een goede positionering ten opzichte van het Werkcentrum ZKIJ. Hier kan voor de inwoner verwarring ontstaan • ZKIJ: de IJmond vormt met de nieuwe organisatie één deelnemende partij in de samenwerking in de arbeidsmarktregio (Regionaal Werkcentrum (incl WSP), Van School naar Duurzaam werk, de Nieuwe Wet Inburgering, het RBA, AMRO etc.).	samenwerking in de arbeidsmarktregio (Regionaal Werkcentrum (incl WSP), Van School naar Duurzaam werk, de Nieuwe Wet Inburgering, het RBA, AMRO etc.). • Door de maximale autonomie zullen aanpakken door de tijd heen meer uiteen gaan lopen en kunnen de drie gemeenten elkaar minder goed vervangen of 1 stem vormen in andere regionale wetten zoals School naar Duurzaam werk, de Nieuwe Wet Inburgering	samenwerking in de arbeidsmarktregio (Regionaal Werkcentrum (incl WSP), Van School naar Duurzaam werk, de Nieuwe Wet Inburgering, het RBA, AMRO etc.). • Door de maximale samenwerking kunnen de drie gemeenten elkaar goed vervangen of 1 stem vormen in andere regionale wetten zoals School naar Duurzaam werk, de Nieuwe Wet Inburgering

4. 2 Beoordeling per model

Model 1 Integraal

Dit model scoort hoog op:

- *Lange termijndoelen en een stabiele organisatie*. Model 1 biedt van de drie modellen hier de grootste meerwaarde. De drie gemeenten werken vanuit een gezamenlijke visie, beleid en uitvoering. Er is weinig ruimte voor afwijkingen van de afgesproken werkwijze op basis van een individuele politieke agenda. Hierdoor kan langdurig beleid worden gemaakt én uitgevoerd.
- *Gerichte inzet van capaciteit en specialismen*. Doordat de drie gemeenten hun budgetten bundelen kunnen capaciteit en specialismen in de regio worden ingezet al naar gelang ambitie en behoefte. Dit biedt voordelen in een krappe arbeidsmarkt en in het leveren van maatwerk waar het zeldzame specialismen betreft.
- *Korte lijnen tussen werk, inkomen en re-integratie*. Alle dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie wordt integraal en samenhangend aangeboden en ondersteund door één systeem. Dit model is het enige waar zonder omhaal de stap wordt gemaakt naar een gezamenlijk systeem. Op dit moment missen medewerkers overzicht rondom de vraag van een inwoner. In de dienstverlening hebben zij last van AVG-schotten en gebrekkige informatie, wat vraagt om veel afstemming.
- *Regionale samenwerking*. Omdat de verschillen in werkwijze rondom werk, inkomen en re-integratie in de IJmond verdwijnen, neemt de IJmond in de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond als één stem deel. Dit bespaart veel afstemming binnen de IJmond en versterkt mogelijk de zeggenschap in de regio ZKIJ
- *Methodisch werken en doelmatige inzet van interventies en instrumenten*. De schaalgrootte biedt voordeel bij het investeren in een diverse gereedschapskist. Ook op het gebied van deskundigheidsbevordering en scholing heeft een grotere omvang voordelen.

Dit model heeft als bedenkingen:

- In de verbinding tussen werk, inkomen en re-integratie en het bredere sociale domein van de drie gemeenten blijft een knip. Afstemming hierover en een integrale inzet van diensten moet specifiek worden ingericht. Hier blijft namelijk wel politieke autonomie per gemeente. Hierin is geen verschil tussen model 1 en model 3.

- *De transitie naar een integrale organisatie is ingrijpend* op het gebied van werkgeverschap, ICT, huisvesting. Uitgangspunt is ook dat de GR IJmond Werkt wordt ontmanteld en dat een nieuwe organisatie wordt gebouwd.
  Het gevoelde draagvlak bij medewerkers is niet groot
- *Afstand van identiteit*. De samenwerking gaat in dit geval verder onder een nieuwe gezamenlijke naam. De individuele identiteit van de elke afzonderlijke gemeente en IJmond Werkt verdwijnt hiermee.
- *Afstand van gemeentelijke autonomie* op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Besluitvorming vraagt een langere adem. Naar verwachting verschilt ook het draagvlak per gemeente

Model 2 Individueel

Dit model scoort hoog op:

- *Korte lijnen tussen werk, inkomen en re-integratie en het bredere sociale domein.* Dit model is het enige model waarbij de individuele gemeenten de bestaande knip tussen werk, inkomen, re-integratie en het brede sociale domein kunnen opheffen om die verbinding te intensiveren.
- *Methodisch werken en doelmatige inzet van interventies en instrumenten*. De in gang gezette aanpakken op dit gebied (brede gesprek, inzet wijkteams en serviceplein) kunnen verder worden doorgezet.
- *Lokale autonomie*. In dit scenario heeft elke gemeente maximale zeggenschap over de inzet van haar middelen en capaciteit.

Dit model heeft als bedenkingen:

- *Van samenwerking vanuit verbinding naar samenwerking vanuit opportunisme*. Naar verwachting heeft alleen Velsen voldoende schaalgrootte om werk, inkomen en re-integratie zelf te organiseren. Maar ook zij geven aan dat zij voor specifieke dienstverlening en op capaciteit voordelen hebben bij regionale samenwerking.
  In de samenwerking binnen ZKIJ zullen verschillen in werkwijze zich gaandeweg steeds meer manifesteren. Dit vraagt toch nog om afstemming om de stem van de IJmond in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond niet te verdunnen.
- Deze transitie vraagt om *ontmanteling van de GR IJmond Werkt en inrichting van re-integratiedienstverlening bij elke individuele gemeenten*. Dit heeft grote gevolgen voor IJmond Werkt! en brengt desinvesteringen met zich mee op het gebied van sociaal plan, huisvesting, systemen, contracten etc. De gemeenten moeten in een krappe arbeidsmarkt hun lokale capaciteit uitbreiden of dienstverlening en expertise extern inkopen.

Model 3 Vergaande samenwerking

Dit model scoort hoog op:

- *Lange termijndoelen*. De drie gemeenten werken vanuit een gezamenlijke visie, beleid en uitvoering.
- *Korte lijnen tussen werk, inkomen en re-integratie*. Alle dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie wordt integraal en samenhangend aangeboden
- *Gerichte inzet van capaciteit en specialismen*. Doordat de drie gemeenten hun werkwijze harmoniseren kunnen capaciteit en specialismen in de regio worden ingezet al naar gelang ambitie en behoefte. Dit biedt voordelen in een krappe arbeidsmarkt en in het leveren van maatwerk waar het zeldzame specialismen betreft.

- *Methodisch werken en doelmatige inzet van interventies en instrumenten*. De schaalgrootte biedt voordeel bij het investeren in een diverse gereedschapskist. Ook op het gebied van deskundigheidsbevordering en scholing heeft een grotere omvang voordelen
- Loslaten van een aparte uitvoeringsorganisatie en flexibel inkopen. In dit model wordt het kernaanbod voor re-integratie georganiseerd in een regionaal team. Door incidentele of specialistische dienstverlening extern in te kopen wordt het instrumentarium vergroot.
- *Regionale samenwerking*. Omdat de verschillen in werkwijze rondom werk, inkomen en re-integratie in de IJmond verdwijnen, neemt de IJmond in de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond als één stem deel. Dit bespaart veel afstemming binnen de IJmond en versterkt mogelijk de zeggenschap in de regio ZKIJ

Dit model heeft als bedenkingen:

- *Geen stabiele organisatie.* In deze samenwerking leveren de drie gemeenten hun autonomie slechts deels in. Het grote risico hiervan is dat de samenwerking na enkele jaren weer verschuift richting het huidige model.
  Samenwerking vanuit opportunisme ligt ook hier op de loer.
- De transitie vraagt om *ontmanteling van de GR IJmond Werkt* en inrichting van re-integratiedienstverlening in een gezamenlijke kleinere afdeling.
  Dit heeft grote gevolgen voor medewerkers van IJmond Werkt! en brengt desinvesteringen met zich mee op het gebied van sociaal plan, huisvesting, systemen, contracten etc.

Samenvattend

- Elk model bevat aanknopingspunten om de dienstverlening voor inwoners te verbeteren.
- Alleen bij model 2 is de meest intensieve verbinding te maken met het brede sociale domein
- De beperkte omvang van de IJmond vraagt om enige mate van samenwerking op onderdelen (vb instrumentarium, capaciteit)
- Model 1 biedt de meeste stabiliteit in een langdurige samenwerking en op onderdelen schaalvoordelen
- Model 3 is flexibeler, eenvoudiger in te richten, maar laat ruimte voor opportunisme in de samenwerking en is daarmee niet toekomstbestendig.
  Groot risico dat de IJmond onder invloed van autonome keuzes weer terugvalt in de huidige situatie met uiteenlopende werkwijzen
- De intensiteit en stabiliteit van de samenwerking bepaalt ook de positie en invloed van de IJmond binnen de arbeidsmarktregio ZKIJ

4.2 Modellen A en B

[nog schrijven]

De uitdagingen ten aanzien van de bedrijven van IJmond Werkt zijn groot. Er is een inhoudelijke transformatie nodig om aan te blijven sluiten bij een verzwarende doelgroep. En daarnaast moet de stap worden gemaakt naar meer diversiteit in werksoorten die bovendien beter aansluiten bij de actuele arbeidsmarkt.

5.2.1

5.2.1

5.2.1

5.2.1

5.2.1

5.2.1

5.2.1

5.2.1

5.2.1

5.2.1

5. ANALYSE EN AFWEGINGEN

[nog schrijven]

BIJLAGE DATA MODEL 1,2 EN 3

Omvang en profiel van de klant per gemeente en in de regio

Omvang

In de regio IJmond telt in totaal 150.553 inwoners. Hiervan ontvangen 3.681 per medio 2024 een uitkering in het kader van de Participatiewet. Het werkloosheidspercentage in de drie gemeenten ontloopt elkaar nauwelijks. Regionaal maakt iets dan een kwart van de mensen die een uitkering ontvangt gebruik van de re-integratiedienstverlening door IJmond Werkt! Maar per gemeente verschilt het gebruik van IJmond Werkt. Per maand vragen gemiddeld 52 personen in de IJmond een uitkering aan. Hiervan wordt gemiddeld 2/3^{e} toegekend. Een deel van de uitgestroomde klanten meldt zich later terug.

OMVANG	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Aantal inwoners	41.863	39.452	69.238	150.553
Uitkeringen P-wet (personen)	1.041	913	1.727	3.681
Percentage	2,49%	2,31%	2,49%	2,44%
In lopend traject bij IJW	246	211	281	738
Percentage	23,63%	23,11%	16,27%	26,66%
In activeringstraject	107	441	?	548
Gemiddelde instroom/maand (sinds 01-2022)	16	18	36	70
gemiddeld % toekenningen/per maand	68%	62%	66%	
Herinstroom: > 1 uitkering sinds 1-1-2022		2	22	

Specifieke dienstverlening in combinatie met Participatiewet

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
Nieuwe wet inburgering	210	167	296	673
Nieuwe wet inburgering en P-wet		129	98	227
Schuldentraject	147	42	705	894
Schuldentraject en uitkering P-wet	51	13	289	353
Statushouders bij IJW!	15	10	11	36

Profiel

Bijna een kwart van de mensen met een uitkering is ouder dan 56 jaar.

LEEFTIJD	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
22-26	67	80	171	318
27-45	393	333	449	1.175
46-55	259	254	295	808
56+	297	257	392	946

Meer dan de helft van de mensen ontvangt al 3 jaar of langer een uitkering.

DUUR UITKERING (FASE)	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
<1 jaar	157	178	243	578
1-3 jaar	235	180	267	682
3-5 jaar	193	114	161	468
>5 jaar	451	452	637	1.540

Ruim een derde van de mensen bij IJmond Werkt zit langer dan 2 jaar in traject. Een recente (objectieve) ABC-meting onder 100 klanten van IJmond Werkt! laat zien dat een aanzienlijk deel van deze groep een grotere afstand heeft tot werk dan in eerste instantie ingeschat. Dit sluit aan bij de beleving van medewerkers en wordt nader onderzocht samen met de doorverwijzende gemeenten.

DUUR IJW	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
0-6 maanden	56	53	86	195
6-12 maanden	43	42	53	138
12-24 maanden	50	46	43	139
24-48 maanden	59	36	50	145
>48 maanden	38	34	49	121

Medewerkerscapaciteit en -profiel per gemeente en in de regio

Generieke functiedeling		Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Ijmond werkt	Regionaal
Uitvoering						
Frontoffice		2,00	2,67	5,56	5,08	15,31
Klantmanagement inkomen		12,67	8,28	13,69		34,64
Tijdelijke extra capaciteit met inverdienopdracht				5,00		5,00
Klantmanagement Inburgering		3,45	3,67	5,45		12,57
Bijzondere bijstand		3,22	5,56	1,39		10,17
Uitkeringsadministratie		4,35	4,67	6,50		15,52
Schuldhulpverlening		1,67	4,58	5,00		11,25
Re-integratie					21,42	21,42
Terugvordering en verhaal		1,89		3,06		4,95
Handhaving/sociale recherche		1,89		2,00		3,89
Bezwaar en beroep						0,00
Functioneel applicatiebeheer					0,67	0,67
Kwaliteit		5.1.2.e	3,61	2,83	0,89	7,33
Arbeidsdeskundige				0,86		
Adviseur werkgeversdiensten (WSP)					3,67	3,67
Beleid		1,00	1,00	1,5?	1,00	3,00
Overhead						
Teammanagement		1,00	1,00	1,00	3,78	6,78

Bedrijfsvoering ondersteuning		0,67	0,89		7,17	8,73
Secretariële ondersteuning					0,78	0,78
Accountmanagement					1,00	1,00
Facilitair					2,45	2,45
Directie*					1,00	1,00
P&O*					7,23	7,23
Communicatie*					0,89	0,89
Juridische zaken (incl. AVG)					0,44	0,44
Regie en contractmanagement						

Financieel

2024	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
Inkomsten: BUIG		€ 12.556.177	€ 26.571.184	€ 39.127.361
6.3 Inkomensregelingen	€ 22.374.000	€ 4.919.000	€ 29.675.000	€ 56.968.000
6.4 Begeleide participatie	€ 4.442.000	€ 3.612.000	€ 4.483.000	€ 12.537.000
Bijdrage IJmond werkt m.b.t. WSW	-€ 4.392.000	-€ 3.612.000	-€ 4.459.000	-€ 12.463.000
6.5 Arbeidsparticipatie	€ 2.601.000	€ 2.587.000	€ 3.924.000	€ 9.112.000
Bijdrage IJmond werkt m.b.t. re-integratie	-€ 2.044.000	-€ 1.903.000	-€ 3.326.000	-€ 7.273.000
6.6 Maatwerkvoorzieningen (WMO)	€ 3.657.000	€ 2.213.000	€ 2.053.000	€ 7.923.000
6.71a Hulp bij het huishouden (WMO)	€ 5.006.000	€ 4.253.000	€ 9.862.000	€ 19.121.000
6.71b Begeleiding (WMO)	€ 2.891.000	€ 3.104.000	€ 5.703.000	€ 11.698.000
6.71c Dagbesteding (WMO)	€ 1.298.000		€ 2.727.000	€ 4.025.000
6.71d Overige maatwerkarrangement WMO	€ 311.000	€ 1.756.000	€ 1.447.000	€ 3.514.000
BIJDRAGE IJW				
Bijdrage IJmond werkt mbt re-integratie	€ 2.044.000	€ 1.903.000	€ 3.326.000	€ 7.273.000
Bijdrage IJmond werkt mbt WSW	€ 4.392.000	€ 3.612.000	€ 4.459.000	€ 12.463.000

Systemen

In de regio worden verschillende systemen gebruikt ter ondersteuning van het primair proces en van HR en verloning. Sommige systemen zijn nog maar net geïntroduceerd (Compas) of worden binnenkort ingezet (Mijn inkomen, beschikbaarheidswijzer). Andere systemen worden binnenkort opnieuw aanbesteed (Velsen).

SYSTEMEN	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	IJmond Werkt
PW	Suite (centric) en binnenkort Mijn inkomen (aanmeldsysteem)	Suite (centric) gekoppeld aan Join (Decos)	Civision Samenleving (Csam)en iParticipatie voor aanvragen uitkering (Pink Roccade)	

WMO	Suite (centric)	Suite (centric) gekoppeld aan Join (Decos)	iSamenleving voor wmo-aanvragen (Pink Roccade)	
	Beschikbaarheidswijzer	Beschikbaarheidswijzer	Beschikbaarheidswijzer	
Jeugd		Mens Centraal		
Schuldhulpverlening		Stratech Insight (Stratech Social) en XXLLNC (voor apps)		
Klantvolgsysteem				Compas Cloud (Emergo)
HR				
PSA				

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Mon, 30 Sep 2024 09:24:43 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: Terugkoppeling bestuurlijke werksessie Herontwerp 23 september jl
Attachments: RAPPORT zomer 2024_versie 18 september 2024.pdf, PP tbv Bestuurlijke werksessie 23 september 2024_DEF.pdf, CONCEPT agenda bestuurlijke werksessie 23 september 2024.pdf

Beste leden van de Projectgroep,

Vorige week maandag was een bestuurlijke bijeenkomst met Jeroen, Suzanne en Ron. 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e waren daar ook bij. Het was een prettige bijeenkomst, die leidde tot goede en open gesprekken.
Op 17 oktober staat de volgende projectgroep gepland. Dat duurt nog even, dus hieronder alvast een samenvatting van mijn kant. Ik stuur de agendastukken mee van die middag. Houd er rekening mee dat dit de concepten van dat moment waren. Die zijn dus alweer achterhaald/bijgewerkt tegen de tijd dat wij elkaar spreken. Voor de 17e ontvangen jullie de stukken van dat moment als input.

Algemeen

- In het algemeen vonden de wethouders dat de versie die is meegezonden al een heel eind richting het gewenste eindproduct gaat. Meer detailniveau in de inhoudelijke data in het rapport zelf is niet nodig.
- De wethouders zijn akkoord om de term Maatschappelijke Kosten Baten Analyse los te laten, maar hechten wel aan een financiële berekening van de voordelen en nadelen ten opzichte van de huidige situatie. Dit wordt meegenomen in de financiële doorrekening van de modellen (zie hieronder).
- Omdat de analyse al vrij concreet wordt, is de term Koersdocument niet passend. We spreken daarom van een rapport met uitgewerkte scenario's.
- Verder nog wat kleinere verzoeken en aanvullingen, zoals verwijzingen naar o.a. het rapport van Berenschot.

Discussie

- De meegezonden stukken maakten duidelijk dat veel keuzes politiek van aard zijn. Dat leidde tot een eerlijke en goede discussie.
- Wel willen zij alle modellen (1,2 en 3) integraal financieel laten doorrekenen zodat het rapport straks drie volledig uitgewerkte scenario's bevat
- De financiële doorrekening mag 'met de grove kam', maar bevat in elk geval de financiële opbouw per model, de gevolgen per gemeente en IJW. En splitsing naar frictiekosten en structurele inkomsten en kosten
- Voor deze berekeningen schakelen we een derde partij in. Deze werkt daarin samen met de betrokken (concern)controllers. 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e zetten deze opdracht uit in samenspraak met 5.1.2.e
- Ten aanzien van Wsw/Beschut werk ligt bundeling van krachten met Zuid-Kennemerland toch het meest voor de hand. Dit vraagt om een bestuurlijk standpunt en eerste gesprek. 5.1.2.e neemt dit op zich. Pas na dit gesprek wordt gekeken naar andere opties.

Planning

- We houden als deadline eind november aan. Eea is uiteraard afhankelijk van de snelheid waarmee de financiële paragraaf tot stand komt.
- Het eerstvolgende bestuurlijke overleg staat gepland op 16 december (4 november vervalt)
- De gesprekken met de raadsleden worden verzet naar januari 2025
- We zien af van een raadsinformatiebrief in de tussenliggende periode, omdat we de modellen niet via de brief willen delen. Dit zal meer vragen oproepen dan informatie geven. Daarbuiten is te weinig nieuws te melden. Inmiddels staan de agendaverzoeken op de lange termijn agenda bij elke gemeente, dus raadsleden weten wanneer er iets nieuws valt te melden.
- Richting OR-en is nog geen actie nodig, omdat er nog geen keuzes worden gemaakt. 5.1.2.e maakt wel een ronde langs de teams met een update wanneer het eindrapport gereed is
- Wens is om in het voorjaar 2025 een keuze te maken
- 5.1.2.e's opdracht eindigt bij het opleveren van dit rapport en na presentatie in de gemeenteraden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

5.1.2.e

MKBA Herontwerp dienstverlening Participatiewet

Bestuurlijke werksessie 23 september 2024

AGENDA 23 SEPTEMBER

- Delen eerste concept koersdocument
- Bespreken en richting geven
- Aanscherpen/wensen/input t.b.v. definitieve versie sessie 4 november 2024
- Wat is nodig voor gesprek met gemeenteraden december 2024
- Afstemming over raadsinformatiebrief
- Afstemming over afronding opdracht en overdracht naar vervolgproces

VOORSTEL VORM KOERSDOCUMENT

MKBA: drukt de maatschappelijke meerwaarde van keuzes uit in geld.

- Nadeel: model hanteert specifieke eisen voor wetenschappelijke toetsing en financiële vertaling van maatschappelijke effecten
- Voor vraagstukken in het sociaal domein is bewijslast niet beschikbaar en erg tijdrovend
- Leidt tot complexe presentatie data en uitkomsten

VOORSTEL: niet vasthouden aan term MKBA, maar beoordelingskader op basis van:

- Eigen data
- Actuele en erkende onderzoeken
- Input eigen medewerkers

GEBRUIKTE ONDERZOEKEN

Literatuur

- CPB en SCP: De brede baten van werk (2020)
- De Beleidsonderzoekers: Persoonlijke begeleiding in de bijstand
- SEO: Effect re-integratietrajecten op de uitgaven aan sociale zekerheid (2007)
- De Beleidsonderzoekers: Verklaringen tekorten en op het bijstandsbudget (2023)
- Robert Capel: de waarde van werk verzilveren (2020)
- Arbeidsinspectie Op papier arbeidsvermogen in praktijk geen reële kans op werk

Eigen uitvoering

- 3 werksessies met medewerkers

DE UITKOMSTEN VAN BEIDE SPOREN BEVESTIGEN ELKAAR

INHOUDELIJKE UITKOMSTEN

- Inzet van interventies meest succesvol bij een snelle start en vanuit een brede intake. Naarmate tijd verstrijkt impact steeds kleiner

- Zittende groepen vragen veel aandacht en lange adem. In onze regio >50% van het bestand langer dan 3 jaar in uitkering

- Resultaten op uitstroom uit bijstand zijn voor deze groep beperkt. Beter haalbaar:
  - Deeltijdwerk (soms)
  - Bijvangst in uitstroom van frauduleuze gevallen (soms)
  - Toename kansen op arbeidsmarkt en maatschappelijk sterker (vooral)

- Financiële baten van maatschappelijke versterking vallen slechts deels binnen P-wet, maar ook elders bij gemeenten (wmo) en bij het Rijk en zorgverzekeraars etc.

- Arbeidsinspectie over mensen met doelgroep registratie: reële kans op regulier werk ontbreekt. Nadenken over inzet capaciteit: is risico voor de doeltreffendheid van de uitvoering Actueel: OCTAS heeft ook geen geschikte aanpak voor herinrichting Participatiewet en verwacht dat kabinet voor deze groep de oplossingen ook niet heeft

EIGEN UITVOERING

- Brede uitvraag bij intake essentieel voor beeldvorming en inzet maatwerk
- Verbinding/afstemming met andere partijen in sociaal domein helpt bij inzet van juiste instrumenten
- Behoefte aan overzicht van en korte lijnen met ander aanbod dan P-wet (intern en extern)
- Laagdrempelig contact met inwoner (vorm van uitnodiging tot afspraak maar ook setting van het gesprek)
- Snelheid is essentieel voor succesvol verloop van een traject
- Meer handhaving nodig, zodat focus en middelen beschikbaar blijven voor wie wil
- 1 traject/plan/regie en regelmatige toetsing en bijsturing
- Top knelpunten: psychische problemen (wachtlijsten GGZ), dakloosheid, schulden en kinderopvang

AANBEVELINGEN ONDERZOEK BUIG (1/2)

- Werk aan een stabiele organisatie met lange termijn doelen
- Houd politiek dichtbij voor borging van langdurige lijnen
- Organiseer beleid en uitvoering dicht bij elkaar (één manager?)
- Organiseer Werk en Inkomen dicht bij elkaar
- Zorg voor korte lijnen met dienstverlening in het sociaal domein

- Maak prikkel baten en lasten BUIG voelbaar van politiek tot uitvoering
- Kies voor data-onderbouwd beleid
- Evalueer regelmatig interventies en instrumenten en durf te kiezen!
- Kies voor methodisch werken

AANBEVELINGEN ONDERZOEK BUIG (2/2)

- Denk niet te snel vanuit organisatieverandering: het blijft mensenwerk
- Verdeel capaciteit bewust over de activiteiten: zet specialisten in op specialistische thema's

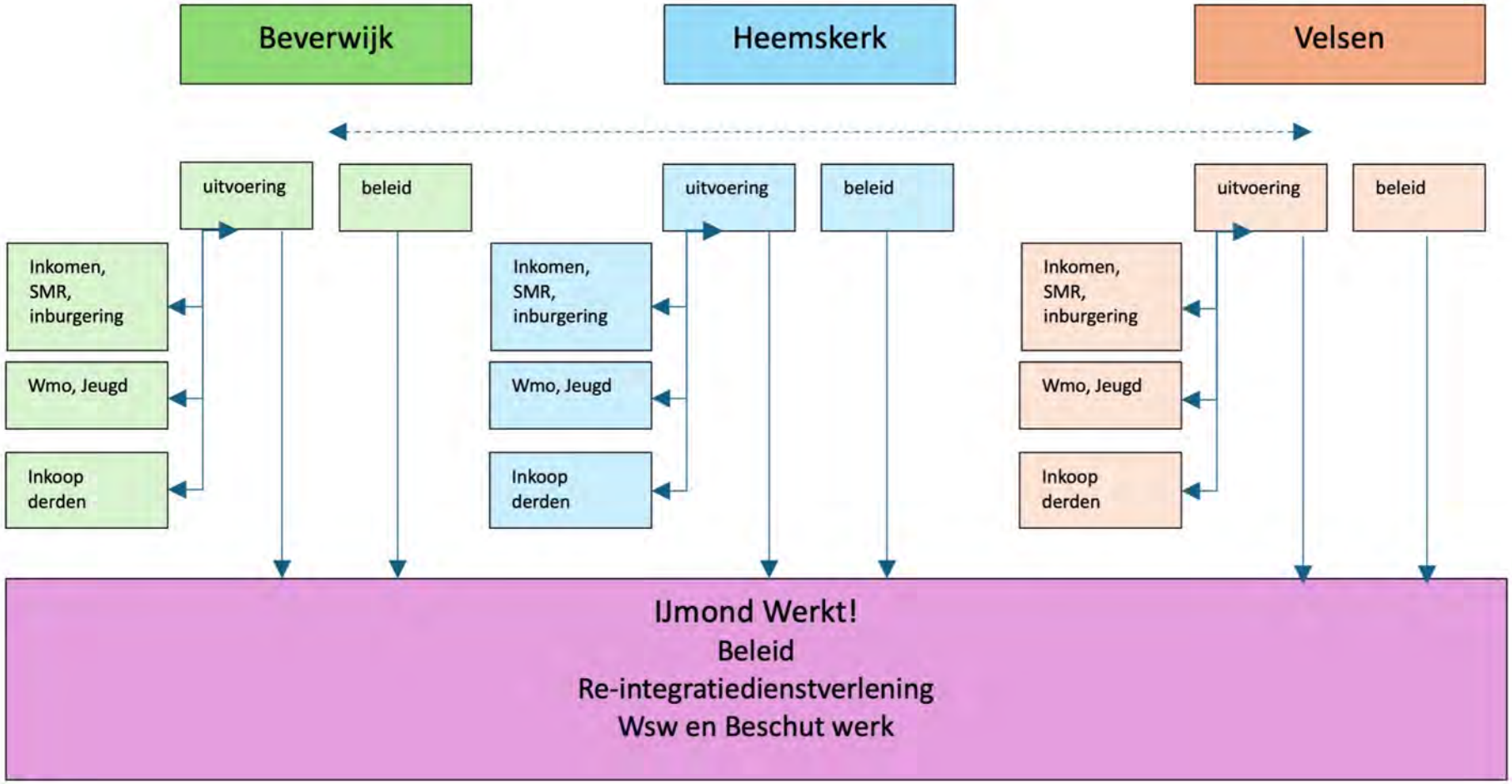
Ruimte creëren (financieel en capaciteit) door:

- Efficiënte processen. Digitaliseer waar mogelijk
- Preventie:
  - voorkom instroom en herinstroom
  - aandacht voor niet-gebruik (uitkering kan andere problemen voorkomen)
  - Aandacht voor rechtmatigheid: screening en hercontroles
  - Check op voorliggende voorzieningen (bij instroom en bij langere duur)
  - Nazorg (vb advies, maar ook bufferbudget)

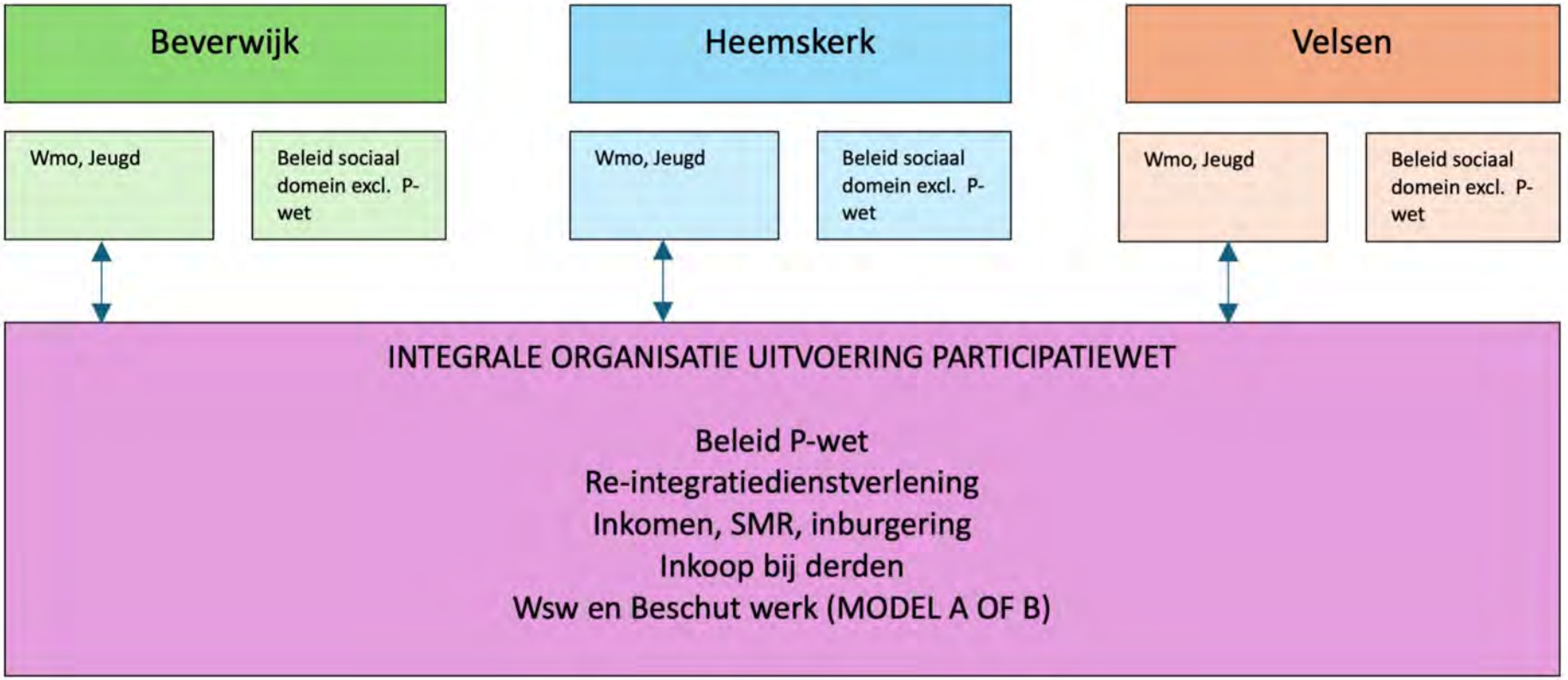
- Activering naar werk vanaf na de eerste melding snel oppakken
- Snelle uitstroom van kansrijke groepen met optie parttime werk

MODELLEN DIENSTVERLENING WERK, INKOMEN, RE-INTEGRATIE

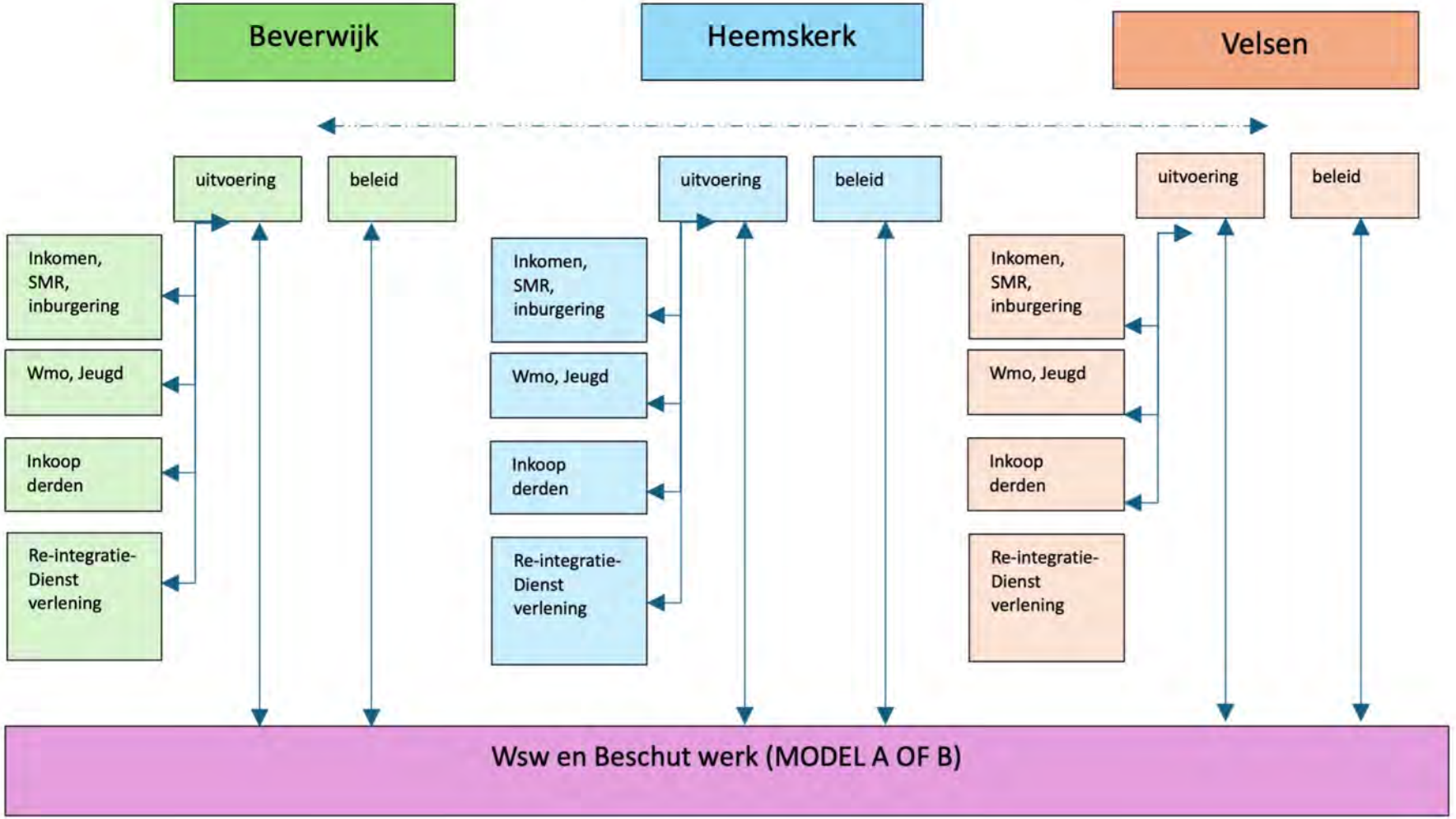
MODEL 0: HUIDIGE SITUATIE



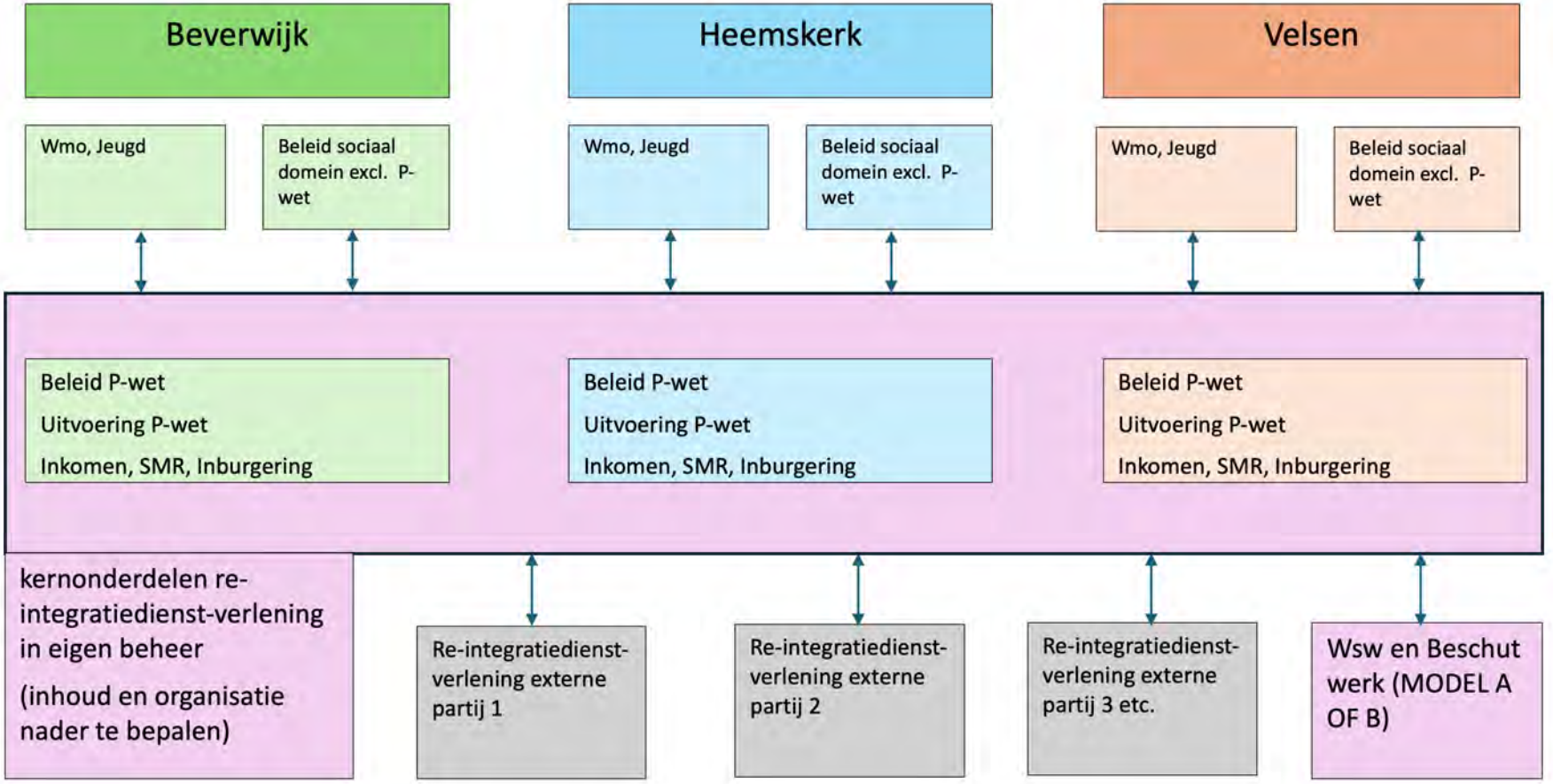
MODEL 1: 1 INTEGRAAL



MODEL 2: INDIVIDUEEL



MODEL 3: VERGAANDE SAMENWERKING



DE DISCUSSIE

KERN VAN DE DISCUSSIE

Toekomst vraagt om:

1. Lange termijndoelen en een stabiele organisatie
2. Methodisch werken en doelmatige inzet van interventies en instrumenten
3. Gerichte inzet van capaciteit en specialismen
4. Korte lijnen tussen werk, inkomen en re-integratie
5. Korte lijnen met brede sociale domein

Belangrijkste vragen bij het kiezen van een koers zijn:

- Bereiken we dat beter samen of afzonderlijk?
- En als samen: op welke onderdelen en hoe?

OVER MODELLEN 1,2 EN 3

In detail: zie paragrafen 4.1 en 4.2. Samenvattend:

- Elk model bevat aanknopingspunten om de dienstverlening voor inwoners te verbeteren.
- Alleen bij model 2 is de meest intensieve verbinding te maken met het brede sociale domein
- De beperkte omvang van de IJmond vraagt om enige mate van samenwerking op onderdelen (vb instrumentarium, capaciteit)
- Model 1 biedt de meeste stabiliteit in een langdurige samenwerking en op onderdelen schaalvoordelen
- Model 3 is flexibeler, eenvoudiger in te richten, maar laat ruimte voor opportunisme in de samenwerking en is daarmee niet toekomstbestendig.
  Groot risico dat de IJmond onder invloed van autonome keuzes weer terugvalt in de huidige situatie met uiteenlopende werkwijzen
- De intensiteit en stabiliteit van de samenwerking bepaalt ook de positie en invloed van de IJmond binnen de arbeidsmarktregio ZKIJ

GESPREKSSTARTER

Langer samen optrekken in gemaakte keuzes vraagt om het verder op afstand houden van politieke voorkeuren. Een aantal voorbeelden als gesprekstarter:

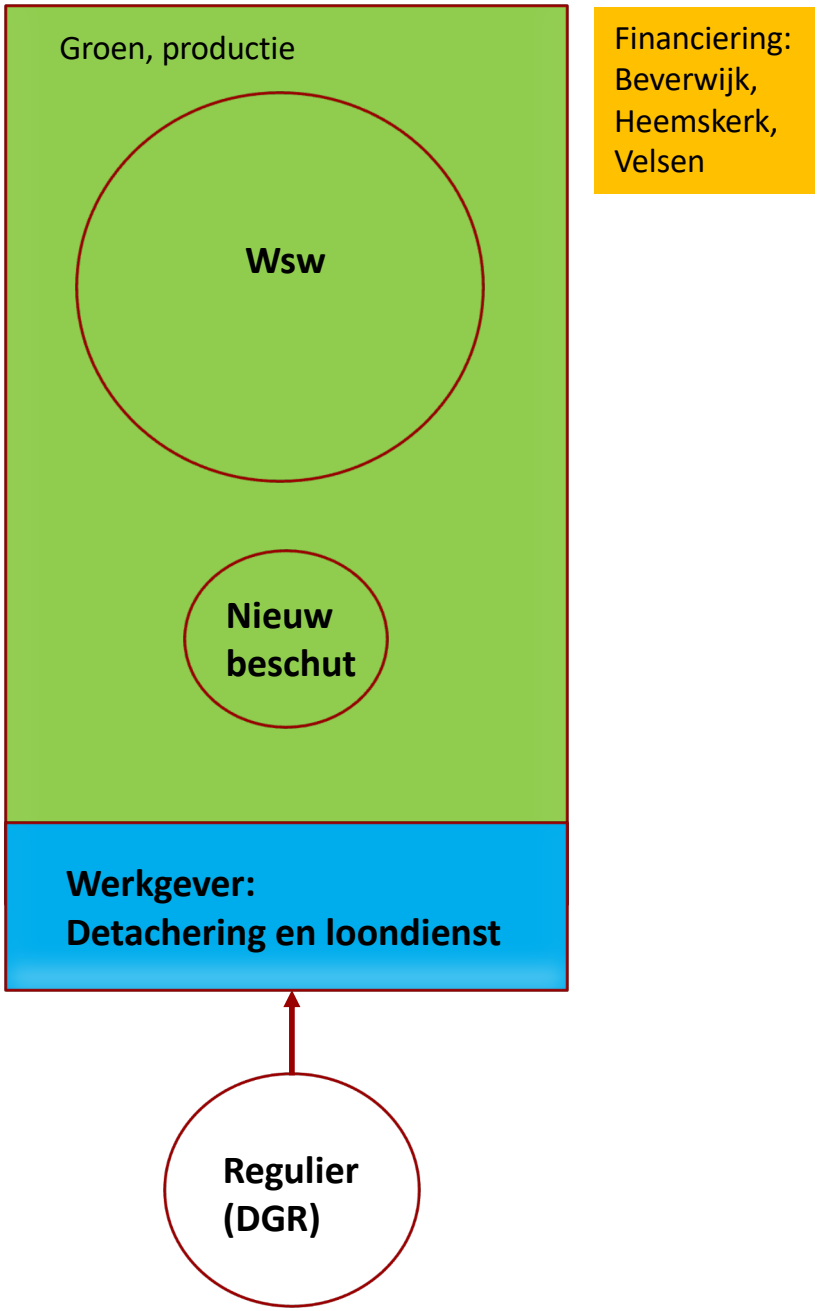
- Hoe staan we tegenover prioriteren doelgroepen vb jongeren, arbeidsmigranten, alleenstaande moeders, doelgroep >56 jaar
- Hoe kijken we naar focus op huidige doelgroep >3 jaar met weinig vooruitzicht op werk in de eerste jaren.
- Hoe staan we tegenover steviger inzetten op rechtmatigheid en handhaving
- Hoeveel hechten we aan herkenbaarheid van de eigen gemeente bij de inwoner?

VRAGEN

- Hoe kijken jullie op dit moment naar de verschillende modellen?
- Hoe kijken jullie naar de politieke consequenties en haalbaarheid van de verschillende opties?
- Tekenen zich al voorkeuren af?
- Welke informatie moet het koersdocument bevatten om een keuze te maken en te onderbouwen?
- Waar is financiële of cijfermatige onderbouwing écht nodig om een keuze te maken?
- Wat is nodig om deze informatie te verzamelen voor 4 november?

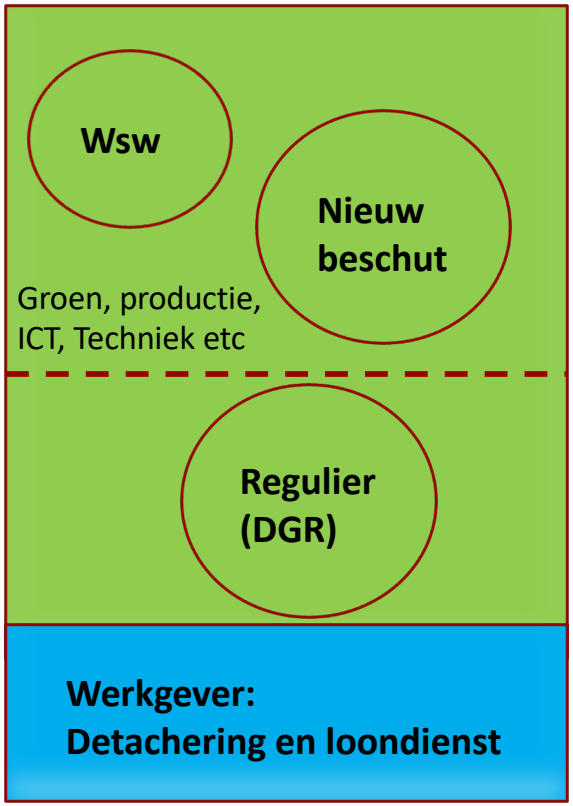
WSW EN NIEUW BESCHUT

HUIDIGE SITUATIE



Financiering: Beverwijk, Heemskerk, Velsen

NIEUWE SITUATIE



Model A Beverwijk, Heemskerk, Velsen

Model B ZKIJ-gemeenten

Financiering met impulsbudget

Financiering PPS

WAT IS NODIG?

- de huidige *capaciteit* van de bedrijven krimpt ten opzichte van nu. Dit moet in het tempo van de geleidelijke uitstroom van de Wsw-doelgroep en opbouw van Beschut werk

- de werksoorten en de begeleiding moeten zo worden ingericht dat deze aansluiten bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de toekomstige doelgroep(en)

- Behoefte aan meer diversiteit in werksoorten, een betere aansluiting van werksoorten op vraag uit de markt en een positief operationeel resultaat per werksoort

- *aanvullend* extra capaciteit gecreëerd voor andere kwetsbare doelgroepen (vb. doelgroepregistratie) die de werkplekken kunnen benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie.

Voor het realiseren van deze capaciteit kan het impulsbudget worden ingezet dat het Rijk in de meicirculaire 2024 heeft opgenomen

HOE VERDER MET VERKENNING A EN B

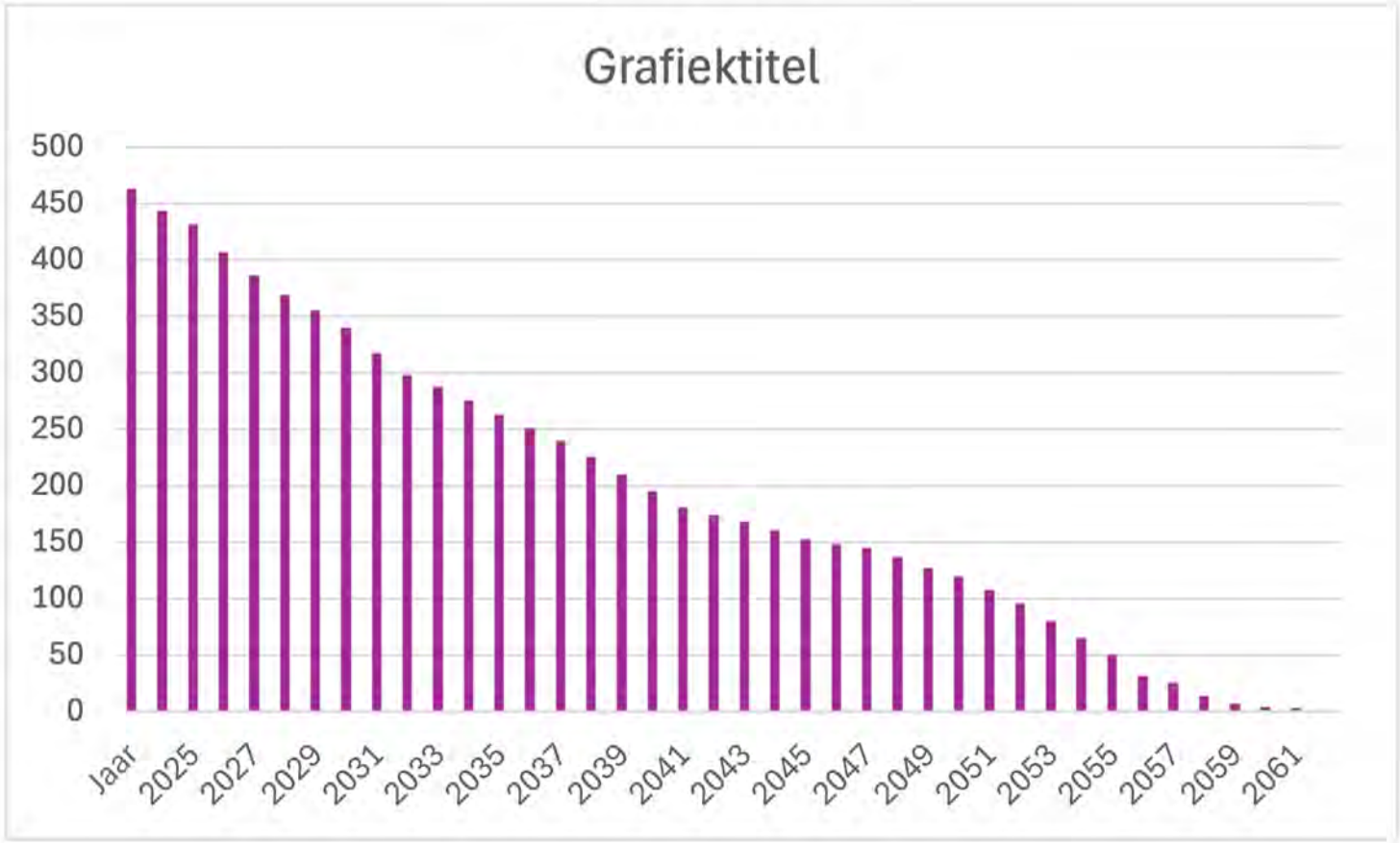
- In de IJmond ambtelijk veel draagvlak voor samen optrekken
- Schaal in de IJmond te klein. Bedrijfsvoering vraagt om massa.
- ZKIJ is relatief kleine regio, maar wel twee ontwikkelbedrijven?
- 5.2.1
- 5.2.1
- 5.2.1
- 5.2.1

VRAAG: Hoe verder?

AANTALLEN 2024

DATA IJMOND WERKT	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
Wsw	5.1.2.i			
Beschut	5.1.2.i			
DGR	5.1.2.i			
DATA GEMEENTEN				
Aantal personen Nieuw Beschut	5.1.2.i			
Taakstelling 2024	5.1.2.i			

ONTWIKKELING WSW OBV LEEFTIJD



ANALYSE GROEN EN PRODUCTIE



Groen:

- Verhouding BSW/STA t.o.v. SW/GAR nu 23%
- Prognose 2027 25%
- Bij verdubbeling instroom 62%

Productie:

- Verhouding BSW/STA/VRIJ t.o.v. SW nu 19%
- Prognose 2027 23%
- Bij verdubbeling instroom 56%

Analyse per werksoort
Dienstverlening SW/BSW 2023

	Intern Montage & Verpakken	Groen Totaal	Detachering Totaal	IJmond Werkt! Totaal
Omzet	€	€	€	€
Directe productiekosten	€	€	€	€
Netto Omzet	€	€	€	€
FTE SW/BSW				
Toegevoegde Waarde per FTE	€	€	€	€
Bedrijfskosten excl. Loonkosten SW/BSW	€	€	€	€
Overhead toerekening SW/BSW				
Netto resultaat	€	€	€	€
Netto resultaat per FTE o.b.v. OR	€	€	€	€
Gemeentelijke bijdrage SW/BSW	€	€	€	€
Gemiddelde gemeentelijke bijdrage per FTE SW/BSW	€	€	€	€
Loonkosten SW/BSW	€	€	€	€
Gemiddelde loonkosten per FTE SW/BSW	€	€	€	€
Netto resultaat o.b.v. subsidieresultaat	€	€	€	€
Subsidieresultaat per FTE	€	€	€	€
Netto resultaat per FTE o.b.v. subsidieresultaat	€	€	€	€
Totaal Dekkingsbijdrage voor aftrek Overheadkosten	€	€	€	€

CONCEPT-AGENDA

Betreft: Projectgroep herontwerp dienstverlening Participatiewet
Datum: 17 oktober 2024
Tijd: 15.30-17.00 uur
Locatie: Teams of IJmond Werkt!
Genodigden: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e
Verhinderd: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Bijlagen: Bijlage 1 Uitkomsten werksessies
Bijlage 2 CONCEPT rapport versie 14 oktober 2024

15.30-15.40 **Opening en vaststellen agenda**

15.40-16.00 **Uitkomsten werksessie klantreis (bijlage 1)**
Doel: reflectie op de 'oogst'
- waar liggen belangrijke verbindingen liggen met de scenario's
- welke uitkomsten zijn nog niet bekend?
  Welke vragen om een vervolg en door wie?

16.00-16.45 **Concept-rapport versie 14 oktober (bijlage 2)**
Doel: vragen/aanvullingen/aanscherping/suggesties

16.45-16.55 **Vervolgstappen en -afspraken**
Doel: afstemming proces tot bestuurlijke werksessie 16 december
- nieuwe datum i.p.v. 21 november

16.55 -17.00 **Afronding**

Sessie 1: aanmelding, intake en maatschappelijk fit

Deel 1 aanmelding
Via welke routes/verwijzingen komen inwoners bij je terecht?
IJW

- Jongerentelefoon: whats-app werkt goed
- Aanmeldingen via gemeente
- Balie/receptie IJW
- Externe partijen SIG, MET, Socius (IJW)

Heemskerk

- Intaketeam
- reguliere aanvraag
- serviceplein
- maatschappelijke begeleiding

Beverwijk

- Inova: nieuwe aanvragen aanvragen statushouders
- Doorgestuurd door andere gemeenten (sporadisch)
- Andere collega's
- Netwerk klant
- Werk.nl
- Maatschappelijke opvang/RIBW
- Sociaal team
- Klant zelf
- Via bewindvoerder

Velsen

- Je caseload in beeld/regelmatig spreken
- Vanuit het brede gesprek (wmo/shv/swt/cjg)
- Brede casuïstiek
- Werk.nl

Wat kan de ingang naar de eerste intake voor de inwoner zo laagdrempelig mogelijk maken?
IJW

- Duidelijk maken aan klant dat financiën en werk los staan van elkaar om sociaal wenselijk gedrag te voorkomen
- Anderstaligen Mensen/medewerkers die jouw taal spreken (meningen verdeeld) IJW
- NBW/DGR: medewerkers die 'jouw' taal spreken IJW
- Jongeren (!) en 27+ loket met hulp aanvragen IJW

Heemskerk

- Vroege toewijzing contactpersoon
- Op locatie (inburgering)
- Fysieke intake

Beverwijk

- Persoonlijke aanpak
- 1 persoon gedurende intake
- Duidelijkheid en helderheid

Velsen

- Snelheid is key!
- Van tevoren bellen
- Klant goed zien en horen
- Echt samen doen met klant
- Van tevoren bellen en samen afspraak maken: kans groter dat zij daadwerkelijk komen
- Een fijn leesbare en geen 'enge' brief

Wat helpt jou bij het zo goed mogelijk ontvangen van de inwoner voor die eerste intake?

IJW

- Gezellige ruimte/huiselijke setting (mening over verdeeld: ook veilige ruimte nodig)
- Genoeg/zoveel mogelijk info bij aanmelding van gemeente
- Informele uitnodiging (telefoon, naast brief)
- Brieven makkelijker leesbaar/lager niveau of pictogrammen IJW
- Goede/warme overdracht tussen gemeenten bij verhuizing IJW

Heemskerk

- Beschikbare kamers
- Achtergrond info vooraf

Beverwijk

- AVG soepeler omgaan met ketenpartners
- Training/scholing psychiatrische problematiek. Te hoge wachtlijsten in de zorg en hierdoor niet inzetbaar voor traject (ook geen IPS)

Velsen

- Up to date houden: hoe voer je een goed gesprek?
- Dat inwoners vragen invullen in het aanvraagformulier en dat wij deze ook lezen
- Huisbezoek bij mensen thuis (meningen over verdeeld: ook kunnen omgaan met onveilige situaties)
- Met overige collega's/andere disciplines contact opnemen
- Raadplegen van BRP, SUWI-net en vorige verstrekkingen raadplegen
- Wanneer hulpverlening deze ook uitnodigen en in samenspraak een afspraak maken
- Ken je netwerk
- Bij diverse hulpvraag een collega van andere discipline aan tafel (geen eiersnijder-effect)
- Weten waar je het over hebt en wat je kan bieden

Deel 2 inzet op andere leefgebieden

Welke behoeften uit andere onderdelen van het sociaal domein zie je het meest terug bij de inwoners

IJW

- Kinderopvang
- Woonruimte
- Psychische hulpverlening

Heemskerk

- Mogelijkheden voor ondernemerschap
- Woonwensen
- Kinderopvang

Beverwijk
- Woonruimte/dakloosheid
- Verslaving en psychische zorg: lange wachtlijsten
- Kinderopvang per direct inzetbaar
- Schulden

Velsen
- Trauma en verslaving
- Schulden
- Fysieke en mentale klachten

Hoe zouden we die verbinding zo eenvoudig mogelijk kunnen maken voor de inwoner?
IJW
- Gratis vervoer
- Duidelijk aanbod taal
- Multi-disciplinair overleg

Heemskerk
- Ondernemersloket
- Overleg wonen op maat
- Kinderopvang via IJW

Beverwijk
- Direct schakelen met ketenpartners en/of andere collega's (wmo, sociaal team, SHV)

Velsen
- Meerdere disciplines in één gesprek. Het brede gesprek

Wat zou jou helpen bij het maken van die verbinding?
IJW
- Bij elkaar in de keuken kijken bij sociale partijen
- Overzicht sociale kaart
- Multi-disciplinair overleg

Heemskerk
- Medische keuring
- Overzicht ondanks AVG

Beverwijk
- Nauw samenwerken met ketenpartners en casus bespreken

Velsen
- Wijkteams
- Durf elkaar op te zoeken
- Velsen heeft 1x per week een inloop met werkgroep met meerdere disciplines om met meerdere blikken naar een casus te kunnen kijken
- Maatwerkbudget met meerdere disciplines om vanuit maatwerk en af te wijken van beleid kosten-efficiënte oplossingen te genereren die voor een doorbraak zorgen

Deel 3 Beeld van de inwoner
Waar denk je dat we het beter kunnen doen voor de inwoner?
IJW

- Praktijkroute voorafgaand aan beschut werk indicatie
- Meer handhaving

Heemskerk

- Specifieke trajecten voor statushouders

Beverwijk

- Goede communicatie naar buiten
- Uniformiteit in samenwerken

Velsen

- Eén vast contactpersoon, niet onnodig wisselen
- Doel is altijd uitstroom naar zelfstandigheid
- Wanneer iemand kan werken hier meteen op inzetten/geen onnodige modules
- Een centrale locatie 'Trompet' die met OV te bereiken is

Wat zou jou daarbij helpen?
IJW

- Eigen belang/manier opzij en inwoner centraal
- Meer begrip door inzicht in elkaars keuken
- Gezamenlijk klantsysteem gemeenten en IJW
- Meer aanbod/andere werkplekken NBW
- Ook bij gemeenten en IJW leerwerkplekken en stageplekken
- Meer diversiteit in leerwerkplekken en stageplekken (praktisch en theoretisch)

Heemskerk

- Gedeeld systeem met Edinova en IJW
- Meer gezamenlijke gesprekken

Beverwijk

- Strakkere regels voor briefadressen (niet zonder meer uitgeven)
- Onderzoeken mogelijkheden woonruimte makkelijker te maken (evt tijdelijk om klant op weg te helpen)
- Integraal casuïstiekoverleg

Velsen

- Voortgangsrapportages of gesprekken vanuit de trajecten brengen en niet halen
- Collega's die het belang en de waarde inzien
- Gemeente en IJw samen tot een besluit. Elkaar beter begrijpen en minder irritatie
- Voordat er een terugmelding is een medische keuring laten uitvoeren (gaat eigenlijk over overeenstemming in beeld van de klant)
- Wie is regisseur van de casus?
- Eén beleid vanuit de partners en gemeente, altijd zelfde antwoord op zelfde vraag
- Systeem waarin je kunt zien wie betrokken is (boekenkast met beschikbare titels/AVG)

Sessie 2: Werkfit, oriëntatie, opleiden, nazorg

Waar ligt het zwaartepunt van de interventies op dit moment? Wat zouden we anders willen/moeten aanpakken dan nu? Waarom?

- Taal! Voornamelijk arbeidsmigranten (Polen, Bulgarije). Wonen en werken al langer in Nederland, maar werken vaak in een besloten setting, dus leren de taal niet. Hebben doorgaans recht op WW, maar UWV pakt deze groep niet actief op. Na afloop van de WW melden ze zich bij de gemeente.
  Het is een werkfitte groep, maar werkgevers staan niet open voor mensen die de taal niet spreken.
  Hier is signaal uit de uitvoering anders dan signaal van (deel) werkgevers zelf.
- Alleenstaande moeders. Daar is kinderopvang een knelpunt. Enerzijds onvoldoende plekken, maar ook culturele verschillen spelen een rol.
- Motivatie. Uitkering in combinatie met toeslagen geven vaak voldoende comfort. Moeilijk om daar doorheen te breken. Bijstand is vaak wel schrikbeeld, maar als het eenmaal zo ver is, dan valt het vaak ook mee dankzij de toeslagen etc.
- Vrijblijvendheid bij de voordeur verkleinen, bv aanhouden toezegging en tegenprestatie in vooruitzicht
- In de IJmond geen samenwerking met UWV om mensen op te roepen een aantal maanden voordat de WW-uitkering afloopt. Goed idee om instroom te voorkomen. Onderzoek wijst uit: bij groep in de WW is interventie vaak pas effectief tegen de tijd dat de WW uitkering afloopt, in bijstand juist bij de start.
- Veel jongeren met problemen. Met name psychisch en weinig motivatie. Groot verschil met 2-3 jaar terug. Vaak heel veel hulpverlening op 1 jongere, extra begeleiding verzandt daarin. Vanuit Leerplein geen terugkoppeling naar klantmanager. IJW onduidelijk hoe samenwerking loopt (NR)
- Behoefte aan meer handhaving bij bijvoorbeeld ziekmelden gedurende traject. Is nu actie gemeente, maar IJW moet hier ook strakker op sturen. Toekomstbestendige oplossing dit koppelen aan traject met duidelijke afspraken, regie en voortgangsgesprekken
- 5.2.1
  5.2.1

1. Als je een gereedschapskist mocht vullen met maximaal vijf interventies/instrumenten die je nu gebruikt, welke zou je dan uitkiezen?

<u>IJW</u>

- ABC-meting
- Werksoorten en capaciteit
- AD&A
- WSP/UWV samenwerking
- Workshops hoe om te gaan met verschillende doelgroepen (bv cultuursensitief) WC biedt dit

<u>Beverwijk</u>

- Brede intake met IJW
- Diversiteit in netwerkpartners (sociaal team/Socius/Team Sociaal Veiligheid)
- IJW trede 3 met uitbreiding van aanbod
- Agros voor trede 2
- Samenwerking met WMO

Heemskerk

- Samenwerking met MET en IJW
- Werkcentrum
- Brede intake

Velsen

- Individuele trajecten bij 5.1.2.e
- Velsen aan de slag
- St. de Herstelling
- Brede gesprek
- Ontwikkelhuis

2. Als je je gereedschapskist mocht uitbreiden met maximaal drie interventies/instrumenten die je nu niet hebt, welke zou je dan toevoegen?

IJW

- Bedrijfsarts-consequenties voor ziekmelding
- Kinderopvang op het werk
- Meer mogelijkheden om iemand op te laten trommelen
- Expertise voor IJW
- Effectief klantvolgsysteem

Beverwijk

- Kinderopvangplekken beschikbaar
- Gezamenlijk integraal registratiesysteem
- Meer aanbod van werk voor kleine afstand tot werk
- Leerwerktrajecten werken en leren
- Meer financiële middelen om keer iets extra's te doen

Heemskerk

- Beter onderzoek door Argonaut
- Inzicht in elkaars systeem
- Intensievere samenwerking met IJW
- Kinderopvang direct inzetten

Velsen

- Mogelijkheid tot omscholing met baangarantie
- Kinderopvang
- Een systeem, een werkwijze
- Goede accountmanagers ri. werkgevers

3. Met wie zou je willen samenwerken om meer te bereiken en waarom?

IJW

- GGZ zonder wachttijden
- Brijder
- Iedereen die de klant centraal stelt

Beverwijk

- Regiogemeenten onderling van elkaar leren
- UWV
- Detachering/uitzendbureaus

Heemskerk

- Meer samenwerkingspartners of IJW die meer/bredere trajecten bieden (denk aan B-works)
- UWV om instroom te beperken
- Eigen budget zelf indelen

Velsen

- Ministerie van SZW

Opleidingen
Welke aanpakken zijn het meest helpend voor wie? Wat zouden we anders willen/moeten aanpakken dan nu? Waarom? Met wie zou je willen samenwerken om meer te bereiken en waarom?

- Vooral behoefte aan leerwerkplekken. Voorbeelden vanuit PoW en andere regionale projecten.
- Meer samenwerken met werkgevers aan nieuwe aanpakken (PPS)
- Diploma's vaak geen geld voor. Nu nog RWC, straks?
- 10 weken Brugklas (Velsen)

Nazorg

- Gebeurt nog weinig mee
- Hangt af van behoefte klantmanager
- 5.2.1
- Grote belang wordt benoemd, ook voor vertrouwen van klant in gemeente
- 5.2.1

Sessie 3: Inburgering en anderstaligen

Algemeen

- Focus qua werk ligt nu vooral op nieuwe wet, oude groep wordt bediend door reguliere team. Behalve bij Heemskerk, daar aparte klantmanager voor oude groep
- Verschil tussen oude wet inburgering en reguliere doelgroep die langer in de uitkering zit is niet groot: bij beiden is inmiddels activering nodig. Ook fraude komt voor
- Toch ook verschillen: kinderopvang is een knelpunt, maar ook andere culturele opvattingen over zorg voor kinderen spelen een rol. Verbinding naar wijkteams is soms lastig vanwege taal- en cultuurverschillen
- Soms binnen 1 gezin oude en nieuwe regeling naast elkaar door nareizen. Dit zorgt voor misverstanden en soms gebrek aan motivatie: vb. partner onder oude regeling heeft minder verplichtingen, nieuwgekomen gezinslid moet aantal participatie-uren halen
- Cultuurverschillen/dynamiek thuis werkt soms door in het re-integratietraject: bijv. vrouw in nieuwe regeling moet participeren, maar werk is rol van de man. Dat leidt soms tot spanningen thuis.
- Verschil met taalproblemen arbeidsmigranten? Bij arbeidsmigranten is Wet Taaleis geschikt handvat, maar onvoldoende benut. Voor inburgeraars ’21 ligt dit anders

- 5.2.1
  5.2.1
- 5.2.1
  5.2.1
- Er is behoefte aan het inzetten van passende tools en dienstverlening in aanloop naar of in combinatie met de Module Arbeid en Participatie (MAP).
- Gemeenten: behoefte aan meer verbinding tussen beleid en uitvoering rondom inburgering om samen knelpunten op te lossen
  vb. Haarlem heeft samenwerking met Edinova op onderdelen aangepast na evaluatie
- Werk in het kader van Wet Inburgering wezenlijk anders dan dienstverlening P-wet: moeilijk te combineren met huidige caseload. Heemstede heeft uitgezocht dat 40 klanten redelijk is (?)
- Voor IJW: onevenredig veel tijd kwijt aan overleg en afstemming met partijen rondom steeds kleinere groep klanten (directe en indirecte tijd is uit balans)
- Jongeren 18-27 vragen specifieke aandacht. Deel wil werken. Route via onderwijs biedt soms meer kansen, vb. Entree. Zoektermijn verlagen (?) en intensievere inzet RMC om toch in te zetten op onderwijs?

Welke tools heb je behoefte aan?

<u>IJW</u>

- Aanbod/rol RMT doorgaan, vooral mogelijkheden tot opleidingen
- Vaktaal leren
- VCA voor deze doelgroep
- Mogelijkheden tot taalcursus in avond of deels digitaal (zie Alkmaar)
- Modules/workshops over werk en cultuur
- Kinderopvang en gastouders
- Werkervaringsplekken bij werkgevers
- Leerwerktrajecten voor ICT/Techniek

<u>Beverwijk</u>

- 5.2.1
- Duidelijke afstemming: wie doet wat?

- 5.2.1
- Lagere caseloads om meer tijd en aandacht te kunnen besteden aan inburgeraar
- Tools voor Participatie (activering) en re-integratie. 5.2.1
  5.2.1
- 5.2.1
- Meer aandacht binnen de gemeente voor ons werk
- Vergroten noodzaak voor het goed uitvoeren van de wet inburgering (nieuwe)
- Apart aanbod voor jongeren
- Systeem waarin de klantmanager per inburgeraar een richting kan geven aan de volgende stap wat betreft participatie/reïntegratie

Heemskerk

- Leerwerktrajecten
- Stageplaatsen/Werkervaringsplaatsen en afspraken met lokale werkgevers
- Opleidingen gericht op uitstroom naar werk zoals lasser of heftruck
- 5.2.1

Velsen

- PW+inburgeringswet scheiden van elkaar
- Inburgering is een wet op zich en dat vraagt tijd
- 5.2.1
- Jongeren zitten binnen B1 gemixt met ouderen. Er zou een aparte aanpak voor jongeren moeten komen binnen de B1 route
- Duale trajecten binnen de inburgering: opleidingen en B1 tegelijk (Nova?)
- Eerder starten met participatiemogelijkheden of het motiveren naar werk
- Trajecten inzetten zoals laagdrempelige dagbesteding al is het maar 1 x per week

HERONTWERP DIENSTVERLENING VANUIT DE PARTICIPATIEWET
re-integratie en Wsw/beschut werk

ALTERNATIEVE SCENARIO'S UITGEWERKT

CONCEPT VERTROUWELIJK

gemeente Heemskerk

gemeente beverwijk

GEMEENTE VELSEN

INHOUD

INLEIDING 1
Regionale probleemanalyse als vertrekpunt 1
Het proces en de vervolgstappen 2
Aanpak uitwerking scenario's 2
Leeswijzer 3

DEEL 1 DE BASIS 4
1. VIJF SCENARIO'S IN HET KORT 4
1.1 Algemene uitgangspunten 4
1.2. Huidige situatie (scenario 0) 4
1.3 Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie 5
1.2 Scenario's Wsw/beschut werk 6
2. HANDVATTEN BIJ BEOORDELING 8
2.1 Succesfactoren en randvoorwaarden voor goede dienstverlening 8
2.2 Relevante aanbevelingen uit publicaties 9
2.3 Profiel van de klanten in de regio 9
2.4 Medewerkers, systemen en overhead 9
2.5 Organisatiemodellen Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) 10

DEEL 2 12
3.UITGEWERKTE SCENARIO'S 12
3. 1 Scenario 1 12
3.2 Scenario 2 14
3.3 Scenario 3 16
3.4 Scenario A en B 19
4. ANALYSE EN AFWEGINGEN 21
4.1 Consequenties scenario's 1, 2 en 3 21
4.2 Afwegingen 23
4.3 Politieke keuzes en afwegingen 23

BIJLAGEN 1
Actuele data 1

CONCEPT VERTROUWELIJK

INLEIDING

Net als andere gemeenten in Nederland hebben Beverwijk, Heemskerk en Velsen te maken met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van IJmond Werkt daarin. De afgelopen jaren is binnen de bestaande organisatiestructuur hard gewerkt om financiële en inhoudelijke knelpunten het hoofd te bieden. Veel oplossingen bleken echter slechts tijdelijk succesvol. Gaandeweg werd duidelijk dat de huidige aanpak niet meer volstaat.

In februari 2023 gaven de drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen opdracht om met een frisse blik te onderzoeken wat nodig is om de dienstverlening vanuit de Participatiewet te optimaliseren en toekomstbestendig te maken. De 'frisse blik' hield in dat de huidige organisatiestructuur niet het vertrekpunt was. Hierdoor kon worden gezocht naar oplossingsrichtingen die verder gaan dan het verbeteren van de samenwerking tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt. Ook is gekeken naar de relatie met aanpalende domeinen van de Participatiewet.

Bij de start is afgesproken de tijd te nemen voor een gedragen proces met alle betrokken partijen. Dit uitgangspunt geldt nog steeds. Tegelijkertijd groeide de urgentie om een nieuwe weg in te slaan. Met name wegens de financiële uitdagingen bij de drie gemeenten en IJmond Werkt. Hoog tijd dus om een keuze te maken. Hiertoe zijn in dit rapport verschillende scenario's uitgewerkt.

Regionale probleemanalyse als vertrekpunt

In 2021 publiceerde bureau Berenschot in opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) het rapport *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet*. Dit rapport en andere recente onderzoeken laten zien hoe het komt dat veel gemeenten en ontwikkelbedrijven vastlopen in de uitvoering van de Participatiewet. Het Rijk heeft inmiddels de handschoen opgepakt en werkt aan aanpassingen van de Participatiewet.

De landelijke onderzoeken waren een belangrijk vertrekpunt bij de opdracht tot herontwerp. Maar om zicht te krijgen op de specifieke knelpunten en dynamiek in de regio IJmond vroegen de opdrachtgevers om te starten met een regionale probleemanalyse. Deze is in 2023 samen met het werkveld uitgevoerd. Goede dienstverlening voor de inwoner is en blijft immers mensenwerk.

In het eerste kwartaal van 2024 is de regionale probleemanalyse gedeeld, getoetst en vastgesteld. De analyse bevestigt het beeld van de landelijke rapporten:

- de opzet van de Participatiewet zelf leidt tot knelpunten
- een grotere groep mensen komt niet mee in een steeds ingewikkelder samenleving
- de snel veranderende arbeidsmarkt vraagt om intensievere begeleiding van kwetsbare werkzoekenden en werkenden

De invloed van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen op deze vraagstukken is beperkt. De drie gemeenten hebben echter wél invloed op hóe zij de dienstverlening voor hun inwoners organiseren en inrichten. Op dit vlak bood de regionale probleemanalyse duidelijke aanknopingspunten voor verbetering. Het gaat om een combinatie van inhoudelijke keuzes en een andere manier van organiseren en inrichten.

Het is geruststellend dat de aanknopingspunten aansluiten bij de stappen die het Rijk maakt in herijking van de Participatiewet. Keuzes in onze regio en de toekomstige wet- en regelgeving kunnen elkaar dus versterken.

CONCEPT VERTROUWELIJK

Het proces en de vervolgstappen

In april 2024 hebben de drie verantwoordelijk wethouders vanuit de probleemanalyse een aantal ‘servetschetsen’ opgesteld. In juni 2024 hebben zij deze uitgewerkt tot concrete scenario’s. Deze zijn behoorlijk onderscheidend van elkaar. Zo blijft tot besluitvorming ruimte voor een ‘brede, open blik’.

Raadsleden van Beverwijk en Heemskerk hebben in mei en juni 2024 gereageerd op de probleemanalyse en aanbevelingen meegegeven. Hun inbreng past goed binnen de gekozen scenario’s. De raad van Velsen koos voor inbreng in een meer concrete fase, rondom de scenario’s.

Dit rapport wordt in het eerste kwartaal van 2025 gedeeld en besproken met diverse betrokken partijen. Na het ophalen van reacties en aanbevelingen start de fase van besluitvorming via de gebruikelijke routes en procedures. Na afronding van het besluitvormingstraject wordt het gekozen scenario vertaald naar een transitieplan en start de inrichting van de nieuwe koers.



Aanpak uitwerking scenario’s

De keuze voor herontwerp vraagt om inhoudelijke, financiële en politieke afwegingen. Daarbij staan de volgende vragen centraal:

1. Wat vinden we belangrijk voor onze inwoners?
2. Staan consequenties, kosten en (des)investeringen in verhouding tot de beoogde verbeteringen (baten)?
3. Wat betekent de keuze voor de verschillende betrokken partijen?
4. Welke risico’s brengt het met zich mee?

De scenario’s zijn uitgewerkt op de volgende onderdelen:

1. Inhoudelijk: in welke mate levert het een verbetering voor inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen. En voor uitvoerend medewerkers, die bepalend zijn voor de kwaliteit van de dienstverlening
2. Consequenties
    - Werkgeverschap/HR
    - Gemeentelijke autonomie
    - Huisvesting, Inkoop, ICT
    - Sturing en organisatie
    - Regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio
3. Financiële haalbaarheid

De scenario’s zijn zo objectief, herkenbaar en transparant mogelijk uitgewerkt. Niet alle onderdelen zijn echter in harde data uit te drukken. Zo is de maatschappelijke meerwaarde van dienstverlening in het sociaal domein niet altijd te bewijzen of financieel uit te drukken. Pogingen hiertoe in

CONCEPT VERSIE OKTOBER 2024

Maatschappelijke Kosten Baten Analyses leiden vaak tot complexe en technische onderbouwingen met veel 'mitsen en maren'. Dit is niet wenselijk en bovendien erg tijdrovend.

Bij de inhoudelijke beoordeling van de dienstverlening voor de inwoner is gezocht naar onderbouwde succesfactoren en randvoorwaarden in erkende actuele publicaties. Dit leverde bruikbare handvatten op. Op hoofdlijnen kwamen de conclusies bovendien overeen met de uitkomsten van drie werksessies met medewerkers van de gemeenten en IJmond Werkt! over de ideale klantreis.

De publicaties en werksessies legden ook principiële, politieke vraagstukken bloot. Die vragen om keuzes en een visie op de dienstverlening aan de inwoner en zijn opgenomen in Hoofdstuk 4.

Voor financiële toetsing en doorrekening is bureau Berenschot benaderd. Zij hebben in samenwerking met de controllers van de drie gemeenten en IJmond Werkt! de scenario's doorgerekend.

Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat een onderbouwing van de gekozen scenario's en de handvatten om de uitwerking in het tweede deel 2 te interpreteren. Deel 2 bevat de uitwerking per scenario en sluit af met een samenvattende analyse. Actuele data en een lijst met geraadpleegde publicaties zijn als bijlage toegevoegd.

Inleiding

Deel 1 De basis
Hoofdstuk 1 De scenario's in het kort
Hoofdstuk 1 Handvatten bij beoordeling

Deel 2 De analyse
Hoofdstuk 3 De uitgewerkte scenario's
Hoofdstuk 4 Samenvatting uitkomsten en (af)wegingen

Bijlagen
Actuele data en aantallen in de regio
Geraadpleegde publicaties

In dit rapport wordt alleen gesproken over IJmond Werkt wanneer het de huidige situatie beschrijft. Voor de toekomstscenario's zijn termen als 'uitvoeringsorganisatie', 'aanbod' of andere beschrijvingen gebruikt. Dit helpt om met een frisse blik naar de nieuwe uitgangssituatie te kijken en los te komen van vergelijkingen met de huidige werkwijze (of eventuele vooroordelen).

CONCEPT VERTROUWELIJK

DEEL 1 DE BASIS

1. VIJF SCENARIO'S IN HET KORT

Dit rapport presenteert vijf scenario's. Drie ervan hebben betrekking op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Twee scenario's gaan over de toekomst van de Wsw/beschut werk infrastructuur ('de bedrijven'). Dit onderscheid is nodig omdat de aard van de twee vraagstukken verschilt. Voor beide type scenario's moet een besluit worden genomen.

De scenario's worden hier kort toegelicht en zijn gedetailleerd uitgewerkt in Deel 2.

1.1 Algemene uitgangspunten

Bij het definiëren van de scenario's hebben de verantwoordelijk bestuurders een aantal algemene uitgangspunten gehanteerd:

- De huidige 'knip' in de uitvoering van inkomen, activering en participatie enerzijds en re-integratie anderzijds veroorzaakt de nodige knelpunten. Deze knip verdwijnt. Elk scenario combineert de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie, inclusief bijzondere bijstand, schulden en minima en wet Inburgering
- De focus van de scenario's ligt op de Participatiewet. De nieuwe structuur moet wel eenvoudiger verbinding maken met het brede sociale domein, maar wmo en jeugd zijn niet integraal opgenomen in de scenario's
- De scenario's gaan uit van blijvende krapte op de arbeidsmarkt, in lijn met gangbare economische verkenningen. De nieuwe structuur moet flexibel genoeg zijn om reguliere schommelingen op te vangen. Maar grote ontregelende gebeurtenissen (zoals vertrek van Tata Steel, een pandemie of oorlog) zijn buiten beschouwing gelaten. Deze zijn onvoorspelbaar en vragen om interventies waarbij de Participatiewet niet de eerste ingang is
- Op het gebied van Wsw/Nieuw Beschut blijft samenwerking het uitgangspunt. Omdat de totale doelgroep in de toekomst afneemt, is de schaalgrootte om dit te organiseren per gemeente te klein.

1.2. Huidige situatie (scenario 0)

Op dit moment hebben vier organisaties een rol in de dienstverlening vanuit de Participatiewet. Dit zijn de drie gemeenten en de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt.

De drie gemeenten zetten IJmond Werkt volledig in op de uitvoering van Wsw/Nieuw beschut. Voor re-integratiedienstverlening naar werk is dit beperkt tot een specifieke groep, namelijk mensen bij wie aanknopingspunten worden gezien voor re-integratie. Dienstverlening op het gebied van inkomen, activeren/participeren, inburgering etc. gebeurt vanuit de uitvoeringsteams van de individuele gemeenten.

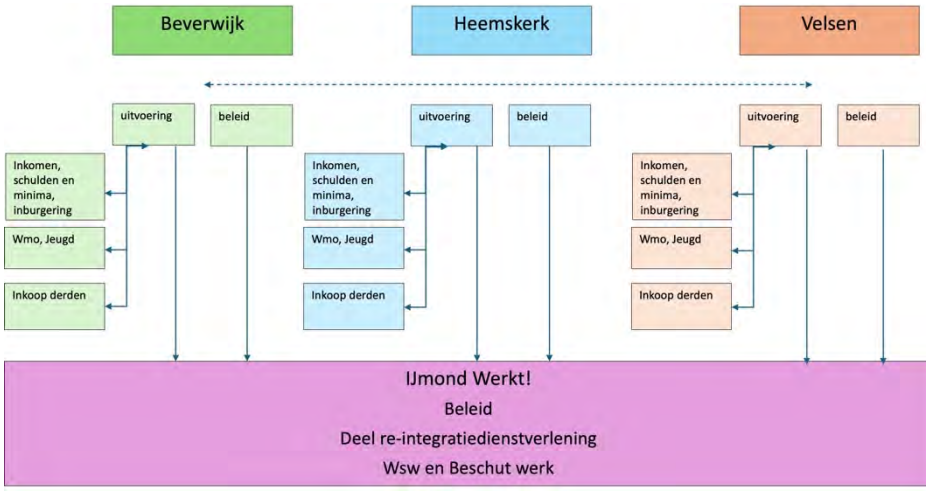
Binnen de huidige organisatie IJmond Werkt! zijn de twee taakvelden re-integratie en Wsw/beschut financieel en organisatorisch sterk met elkaar verweven.

De afstemming tussen de drie gemeenten onderling op het gebied van re-integratie is intensief en gericht op harmonisatie. Dit is echter vrijblijvend en leidt hier en daar tot eigen beleidskeuzes, verschillende werkprocessen en soms ook andere keuzes in de samenwerking met IJmond Werkt.

IJmond Werkt is een zogeheten Openbaar lichaam met een Algemeen en een Dagelijks Bestuur en een directeur. De uitvoeringstaken rondom de Wsw/Nieuw beschut zijn gedelegeerd aan het

CONCEPT VERTROUWELIJK

algemeen bestuur. De taken op het gebied van re-integratie worden uitgevoerd door het algemeen bestuur en de directeur op basis van afzonderlijke mandaatbesluiten van de colleges.

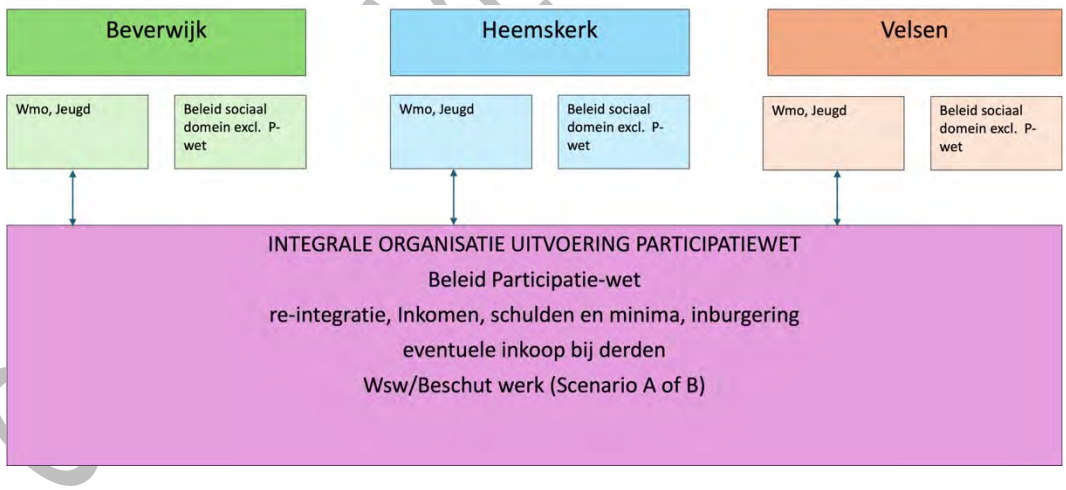


1.3 Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie

Scenario 1 Integraal

Scenario 1 brengt alle dienstverlening op het gebied van inkomen, re-integratie, inburgering en schulden en minima onder in één regionale organisatie. Het betekent een vergaande samenvoeging van de dienstverlening én budgetten van de drie gemeenten. Het houdt in dat de drie gemeenten hun gemeentelijke autonomie loslaten in de uitvoering van de Participatiewet en hieraan gerelateerde wetten. Wmo en Jeugd zijn niet ondergebracht in deze integrale organisatie.

Voor Wsw/beschut werk blijft samenwerking het uitgangspunt. Dit is op het niveau van de IJmond (scenario A) of op het niveau van de arbeidsmarktregio ZKIJ (scenario B).

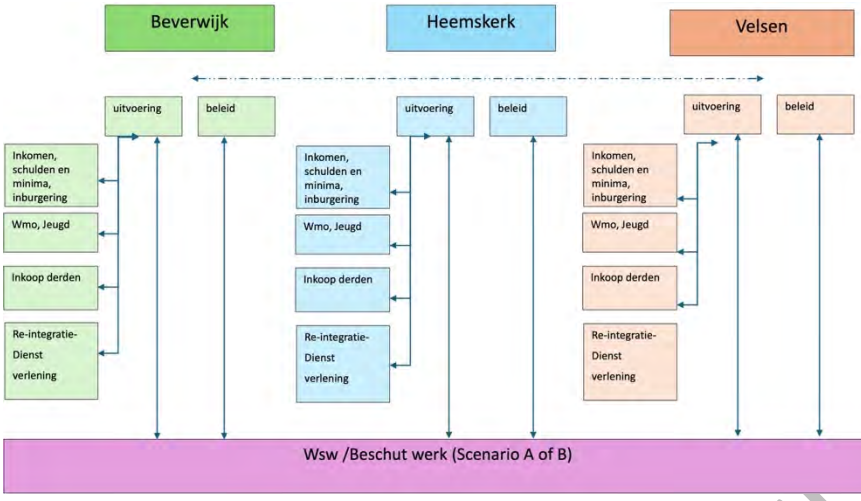


Scenario 2 Individueel

Bij Scenario 2 kiezen de drie gemeenten voor het volledig zelfstandig uitvoeren van de re-integratiedienstverlening uit de Participatiewet. Het betekent een eigen aanpak per gemeente en beëindiging van de GR IJmond Werkt! voor re-integratiedienstverlening.

Voor Wsw/beschut werk blijft samenwerking het uitgangspunt. Dit is op het niveau van de IJmond (scenario A) of op het niveau van de arbeidsmarktregio ZKIJ (scenario B).

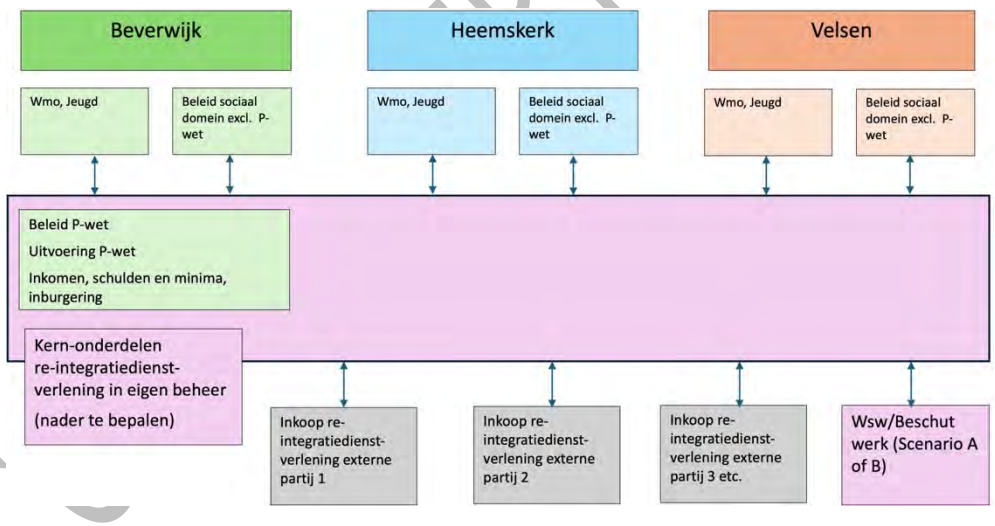
CONCEPT VERTROUWELIJK



Scenario 3 Maximale samenwerking

Scenario 3 gaat uit van zeer intensieve regionale samenwerking. Er komt één regionale werkwijze voor de dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie. De nieuwe samenwerking gaat verder dan de huidige met IJmond Werkt.
Sommige (te bepalen) onderdelen van de re-integratiedienstverlening voeren de drie gemeenten gezamenlijk in eigen beheer uit, maar niet gekozen in een aparte uitvoeringsorganisatie. Andere dienstverlening wordt regionaal extern ingekocht. Ook hier vallen Wmo en Jeugd buiten het scenario.

Voor Wsw/beschut werk blijft samenwerking het uitgangspunt. Dit is op het niveau van de IJmond (scenario A) of op het niveau van de arbeidsmarktregio ZKIJ (scenario B).



1.2 Scenario's Wsw/beschut werk

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verplicht om te zorgen voor voldoende Wsw/beschut werkplekken. De drie gemeenten blijven samenwerken aan een regionale capaciteit die aansluit bij de ontwikkeling van Wsw en Nieuw Beschut. Dit betekent een transitie op volume en op inhoud:

- De *capaciteit* krimpt ten opzichte van nu tot een capaciteit die minimaal ruimte biedt voor wie een beschutte werkplek nodig heeft
- *aanvullend* is er enige extra capaciteit voor andere kwetsbare doelgroepen die de werkplekken kunnen benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie

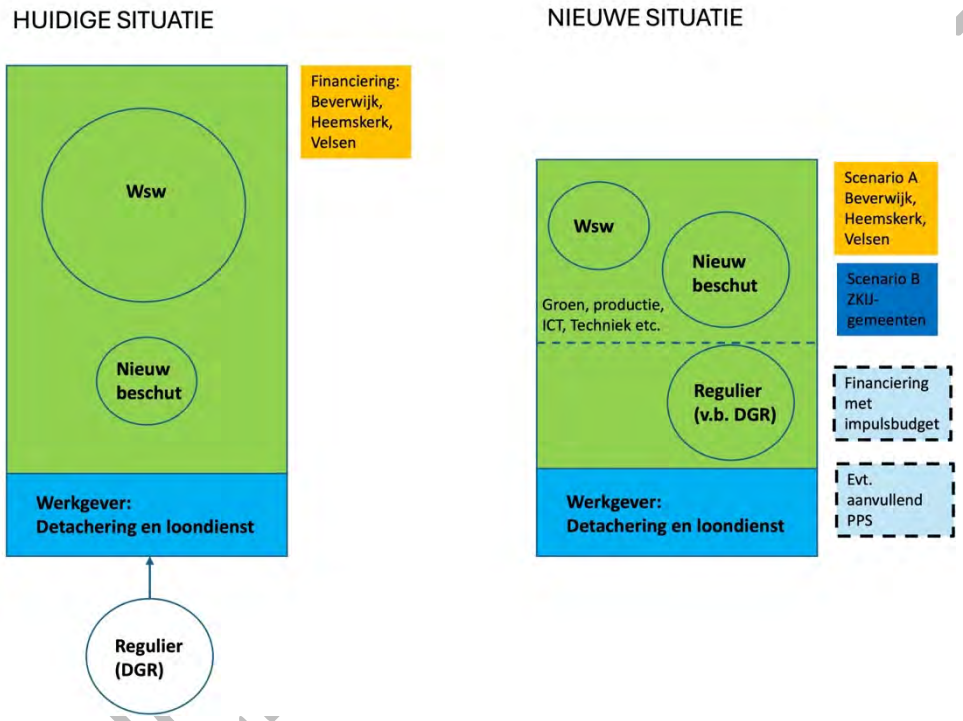
CONCEPTPROUWELIJK

- de begeleiding sluit aan bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de toekomstige doelgroep(en)
- er wordt gewerkt aan diversiteit in werksoorten die beter aansluiten bij de arbeidsmarkt van vandaag

Voor de toekomst van WsW/beschut werk zijn twee scenario's uitgewerkt:

- In het geval van scenario A maken de drie gemeenten vanuit de huidige infrastructuur de transitie met elkaar op het niveau van de IJmond
- In het geval van scenario B maken de drie gemeenten vanuit de huidige infrastructuur de transitie samen met de vier gemeenten in Zuid-Kennemerland

Beide scenario's gaan uit van het door het Rijk ingezette programma dat gericht is op transformatie van de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven, dat gepaard gaat met een impulsbudget dat met de meicirculaire 2025 aan de regio's wordt toegekend.



CONCEPT

2. HANDVATTEN BIJ BEOORDELING

Dit hoofdstuk licht een aantal handvatten toe die zijn gebruikt bij de uitwerking en beoordeling van de scenario's. Het gaat om:

- De inhoudelijke beoordeling van de dienstverlening
- Relevante aanbevelingen uit publicaties
- Profiel van de klanten in de regio
- Medewerkers, systemen en overhead
- Organisatievormen binnen de Wet Gemeenschappelijke Regelingen

De publicaties en ook de drie werksessies legden vraagstukken bloot die vragen om principiële, politieke keuzes en een visie op de dienstverlening aan de inwoner. Deze zijn meegenomen in Hoofdstuk 4.

2.1 Succesfactoren en randvoorwaarden voor goede dienstverlening

Voor de inhoudelijke beoordeling van de dienstverlening voor de inwoner is gebruik gemaakt van erkende actuele publicaties. De belangrijkste bronnen waren twee onderzoeken van De Beleidsonderzoekers: Persoonlijke begeleiding in de bijstand (2020) en Verklaringen tekorten en op het bijstandsbudget (2023). Het laatstgenoemde onderzoek leverde naast inhoudelijke ook organisatorische aanbevelingen. Deze zijn in de volgende paragraaf samengevat.

In augustus en september 2024 zijn drie werksessies rondom 'de ideale klantreis' georganiseerd met medewerkers van de drie gemeenten en IJmond Werkt. Bij de werksessies is als handvat gebruik gemaakt van *Werklandschap voor werkzoekenden en werkgevers* (VNG) en het *Participatiewiel* (Movisie). Doel was om inzicht te krijgen in:

- hoe we de dienstverlening vanuit de Participatiewet het beste laten aansluiten bij de behoefte van de inwoner
- wat medewerkers nodig hebben om hieraan invulling te geven
- waar en op welk moment verbinding nodig is met andere dienstverlening (wmo, jeugdzorg, schuldhulpverlening etc.)

De belangrijkste uitkomsten vanuit de publicaties en werksessies zijn vertaald naar onderstaande succesfactoren en randvoorwaarden:

DIENSTVERLENING INWONER: MAATWERK EN DUURZAAMHEID
Algemeen 1. Laagdrempelige contactvormen- en locaties 2. Brede intake: uitvraag op alle leefgebieden bij de start 3. Korte lijnen met partijen in brede sociaal domein (intern en extern) 4. Integrale trajecten met duidelijke regie en regelmatige toetsing en bijsturing 5. Eén contactpersoon, ruimte voor individuele aandacht en vertrouwensrelatie 6. Eenvoudige uitwisseling rondom klant tussen partijen (AVG) 7. Snelle start van een traject na intake 8. Nazorg om herinstroom te voorkomen
FACILITEREN MEDEWERKERS
9. Investeren in methodisch werken 10. Investeren in professionalisering en vakmanschap 11. Overzicht van beschikbare interventies en partijen (binnen en buiten P-wet)

CEPT VERTROUWELIJK

2.2 Relevante aanbevelingen uit publicaties

Het onderzoek van de Beleidsonderzoekers Verklaringen tekorten en op het bijstandsbudget (2023) leverde meerdere organisatorische aanbevelingen op. Een deel hiervan kwam ook naar voren als behoefte uit de werksessies.

CAPACITEIT
1. Formatie op orde door goede werving en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden 2. Rekening houden met conjuncturele schommelingen (flexibele inzet van mensen) 3. Bewust verdelen capaciteit: specialisten in op specialistische thema's 4. Check op voorliggende voorzieningen (bij nieuwe instroom en bij langer verblijf) 5. Parttime werk als optie voor snellere uitstroom van werkfitte kandidaten 6. Inzetten op rechtmatigheid en handhaving om capaciteit te houden voor juiste plek 7. Digitaliseren waar mogelijk
TOEKOMSTBESTENDIG EN FLEXIBEL
8. Werken aan een stabiele organisatie met lange termijn doelen: niet te snel bijsturen/veranderen 9. Politiek dichtbij/betrokken houden voor borging van langdurige afspraken 10. Financiële prikkel van baten en lasten BUIG voelbaar maken van politiek tot en met uitvoering 11. Informatie-gedreven beleid en evaluaties, durven kiezen (ook besluiten dingen niet te doen) 12. Beleid en uitvoering dicht bij elkaar, bij voorkeur onder één management 13. Dienstverlening Werk en Inkomen dichtbij elkaar 14. Korte lijnen met dienstverlening in het brede sociaal domein

2.3 Profiel van de klanten in de regio

Uit de geraadpleegde publicaties en uit de werksessies blijkt dat:

- Inzet van interventies het meest succesvol zijn bij een snelle start en vanuit een brede intake. Naarmate tijd verstrijkt wordt de impact steeds kleiner
- Zittende groepen vragen veel aandacht en lange adem. Resultaten op uitstroom uit bijstand zijn voor deze groep beperkt. Beter haalbaar zijn:
  - Deeltijdwerk (soms)
  - Toename kansen op arbeidsmarkt en maatschappelijk sterker (vooral)
  - Bijvangst in uitstroom van frauduleuze gevallen (soms)
- Financiële baten van maatschappelijke versterking vallen slechts deels binnen de Participatiewet, een ander deel landt elders bij gemeenten (bijvoorbeeld minima-regelingen en wmo) en bij het Rijk en zorgverzekeraars
- Voor mensen met een doelgroep-registratie ontbreekt een reële kans op regulier werk

De bijlage bevat een actueel overzicht met de omvang en het profiel van de klanten per gemeente en in de regio. Het laat zien dat in de IJmond >50% van het huidige bestand langer dan 3 jaar een uitkering ontvangt.

Dit roept op tot nadenken over inzet van de beschikbare capaciteit en is een politiek vraagstuk dat in Hoofdstuk 4 is meegenomen.

2.4 Medewerkers, systemen en overhead

Medewerkers

Een zuivere vergelijking en uniforme indeling van medewerkerscapaciteit in de regio bleek niet mogelijk omdat per organisatie de werkprocessen en taakverdeling verschillen. De regionale

CONCEPT VERTRO

medewerkerscapaciteit is daarom ingedeeld naar de generieke indeling van Berenschot. Dit geeft voldoende inzicht in de actuele capaciteit en kan de benchmark van Berenschot worden gebruikt.

Systemen

Relevant bij beoordeling van de scenario's is de mate waarin dit vraagt om ontvlechting van ondersteunende systemen. In de regio worden verschillende ICT-systemen gebruikt ter ondersteuning van het primair proces en bijvoorbeeld HR en verloning. Sommige systemen zijn nog maar net geïntroduceerd (Compas) of worden binnenkort ingezet (Mijn inkomen, beschikbaarheidswijzer). Andere systemen worden binnenkort opnieuw aanbesteed (Velsen).

Overhead

De verschillende scenario's vragen ook om zicht op de impact op de overhead bij de achterlatende of ontvangende organisatie. Daarbij moet worden gedacht aan HR, financieel beheer, financiële verantwoording naar het Rijk en de ondersteuning van de gekozen governance.

2.5 Organisatiemodellen Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr)

De in 2022 gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) bevat vijf vormen van intergemeentelijke samenwerking. Deze worden hieronder kort toegelicht. Per scenario zijn de mogelijke organisatiemodellen benoemd, maar voor dit rapport nog niet in detail uitgewerkt.

Vorm	Nadelen	Voordelen
Regeling zonder meer • Deelnemende gemeenten blijven zelfstandige entiteiten met elk hun eigen rechtspersoonlijkheid • wel gezamenlijk beleid ontwikkelen en uitvoeren • samenwerking regelen in overeenkomst • geen nieuwe rechtspersoon	• lichte manier • gebrek aan eigenaarschap • te weinig formalisering • onduidelijke structuur • gebrekkige besluitvorming • te weinig monitoring	• geen onnodige bureaucratie • Juridisch alleen vastleggen wat nodig is om de afspraken over de samenwerking goed te regelen
Centrumgemeente • Gemeentebestuur X mandateert bestuursbevoegdheden aan gemeentebestuur Y • Bestuursrecht van toepassing • Eén centrumgemeente of taakverdeling gemeenten • afhankelijk van bereidheid tot samenwerking, beheer alle belangen door centrumgemeente en effectiviteit van centrumgemeente	• mogelijke machtsconcentratie • belangenconflicten	• relatief eenvoudig te implementeren en organiseren • nieuwe organisatie niet nodig • efficiëntie • specialisatie • schaalvoordelen
Gemeenschappelijk orgaan • vooral voor enkelvoudige intergemeentelijke samenwerking • draagt bij aan effectieve samenwerking of afstemming	• gebrek aan rechtspersoonlijkheid • mogelijk verlies van autonomie deelnemende gemeenten	• efficiëntie • gedeelde verantwoordelijkheid • schaalvoordelen

CONCEPT VERTROUWELIJK

• medewerkers in dienst van minstens één van de gemeenten • sinds 2022 lichtere vorm met volledige rechtspersoonlijkheid mogelijk • alleen Dagelijks bestuur nodig		
Bedrijfsvoeringsorganisatie • organisaties bundelen ondersteunende taken en diensten • (lichte) samenwerkingsvorm • Doel verminderen van de administratieve complexiteit en effectieve aansturing van bedrijfsvoeringsorganisatie	• Mogelijk verlies van controle • opzetten en beheren kan complex zijn bij verschillende belangen en prioriteiten	• schaalvoordeel • delen van expertise
Openbaar lichaam • meest uitgebreide vorm • entiteit kan contracten afsluiten, convenanten aangaan, eigen medewerkers in dienst nemen, fondsen beheren en publieke of private samenwerkingsverbanden opzetten • heeft een Algemeen en Dagelijks bestuur	• complexiteit van beheer en governance • mogelijke kostenstijgingen	• sterke juridische basis • directe betrokkenheid van de deelnemende organisaties flexibiliteit

CONCEPT VERTROUWELIJK

DEEL 2

3.UITGEWERKTE SCENARIO'S

3. 1 Scenario 1

Korte omschrijving

Scenario 1 brengt alle dienstverlening op het gebied van inkomen, re-integratie, inburgering en schulden en minima onder in één regionale organisatie. Het betekent een vergaande samenvoeging van de dienstverlening én budgetten van de drie gemeenten. Het houdt in dat de drie gemeenten hun gemeentelijke autonomie loslaten in de uitvoering van de Participatiewet en een aantal andere relevante wetten.
Wmo en Jeugd zijn niet ondergebracht in deze integrale organisatie.

Voor Wsw/beschut werk blijft samenwerking het uitgangspunt. De huidige Wsw/beschut werk infrastructuur van IJmond Werkt ondergaat een transformatie. De *capaciteit* krimpt ten opzichte van nu tot een capaciteit die minimaal ruimte voor wie een beschutte werkplek nodig heeft, met *aanvullend* enige extra capaciteit voor doelgroepen die de werkplekken benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie. Er komt meer diversiteit in werksoorten en de begeleiding wordt zo ingericht dat deze aansluiten bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de toekomstige doelgroep(en). Deze transitie vindt plaats op het niveau van de IJmond (scenario A) of op het niveau van de arbeidsmarktregio ZKIJ (scenario B).

INHOUDELIJK

Belangrijkste verschillen ten opzichte van huidige situatie

Organisatorische verandering ten opzichte van nu

- Alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie in de IJmond wordt ondergebracht in één regionale uitvoeringsorganisatie.
- De nieuwe samenwerking is daarmee breder dan die binnen IJmond Werkt.
- De huidige 'knip' in de dienstverlening rond inkomen, participatie, activering en re-integratie verdwijnt
- Ingezette aanpakken zoals het brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en aanpak via Wijkteams (Beverwijk) worden onderdeel van een nieuwe uniforme werkwijze
- De nieuwe organisatie manifesteert zich (fysiek en digitaal) onder één nieuwe naam, dus niet met de naam van de afzonderlijke gemeenten en ook niet onder de huidige naam IJmond Werkt! Alle loketten krijgen de naam en uitstraling van de nieuwe organisatie

Gemeentelijke autonomie, beleid en financiën

- De gemeenten hevelen alle de budgetten die zij ontvangen voor uitvoering van de dienstverlening integraal over naar de nieuwe organisatie. De budgetten worden regionaal ingezet
- Dit gaat over meer budgetten dan in de huidige samenwerking binnen IJmond Werkt want omvat ook inkomen, participatie, inburgering en (deels) activering
- De politieke en bestuurlijke zeggenschap van de gemeenten over de budgetten gaat over het gezamenlijke budget en beleid. De lokale autonomie wordt hiermee losgelaten

Werkgeverschap/HR

- Alle betrokken medewerkers (uitvoering, beleid, sturing, ondersteuning) gaan over naar de nieuwe organisatie, zij blijven niet in dienst bij hun huidige gemeente of bij IJmond Werkt!
- Er komt een nieuw regionaal functiehuis. Hierop komt 1 HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering). De medewerkers vallen dus niet meer onder het HR-beleid van 1 van de gemeenten of IJmond Werkt!
- Teams worden regionaal ingericht en vallen onder 1 directie/management

Huisvesting, Inkoop, ICT

- Alle ondersteunende functies en systemen worden geüniformeerd en ondergebracht in de nieuwe regionale organisatie. Dit betekent ontvlechting van alle ondersteunende functies en systemen en overstap naar een nieuw gezamenlijk systeem
- Eventuele inkoop van gespecialiseerde dienstverlening gebeurt door de nieuwe organisatie
- De nieuwe organisatie is verantwoordelijk voor huisvesting (spreekruimtes, werkplekken en locaties voor re-integratieactiviteiten) op voor de inwoner laagdrempelig toegankelijke locaties.

CONCEPT VERTROUWELIJK

Wsw/Beschut werken infrastructuur

- In het geval van Scenario A wordt de Wsw/beschut werkinfrastructuur integraal onderdeel van de nieuwe regionale organisatie. De huidige GR IJmond Werkt! wordt opgeheven en vervangen door een nieuwe regionale governancestructuur op het niveau van de IJmond
- In het geval van Scenario B gaat de nieuwe regionale organisatie een samenwerkingsverband aan met Spaarne Werkt.

GOVERNANCEMODELLEN

Van de in de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) 2022 genoemde vormen van intergemeentelijke samenwerking zijn mogelijk:

- Bedrijfsvoeringsorganisatie (valt mogelijk af want beleidsrijk domein?)
- Openbaar lichaam

MEDEWERKERS EN CAPACITEIT

Aanvullen en doorrekenen Berenschot en vergelijken met benchmark

Generieke functiedeling	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Ijmond werkt	Regionaal	Benchmark obv 4000 uitkeringen
Uitvoering						
Frontoffice	2,00	2,67	5,56	5,08	15,31	6,8
Klantmanagement inkomen	12,67	8,28	13,69		34,64	32
Tijdelijke extra capaciteit met inverdienopdracht			5,00		5,00	
Klantmanagement Inburgering	3,45	3,67	5,45		12,57	
Bijzondere bijstand	3,22	5,56	1,39		10,17	
Uitkeringsadministratie	4,35	4,67	6,50		15,52	18
Schuldhulpverlening	1,67	4,58	5,00		11,25	
Re-integratie				21,42	21,42	38
Terugvordering en verhaal	1,89		3,06		4,95	4,4
Handhaving/sociale recherche	1,89		2,00		3,89	5,6
Bezwaar en beroep					0,00	
Functioneel applicatiebeheer				0,67	0,67	4,4
Kwaliteit	5.1.2.e	3,61	2,83	0,89	7,33	6,8
Arbeidsdeskundige			0,86			
Adviseur werkgeversdiensten (WSP)				3,67	3,67	
Beleid	1,00	1,00	1,5?	1,00	3,00	8
Overhead						
Teammanagement	1,00	1,00	1,00	3,78	6,78	8,8
Bedrijfsvoering ondersteuning	0,67	0,89		7,17	8,73	6,8
Secretariële ondersteuning				0,78	0,78	2,4
Accountmanagement				1,00	1,00	
Facilitair				2,45	2,45	
Directie*				1,00	1,00	
P&O*				7,23	7,23	
Communicatie*				0,89	0,89	
Juridische zaken (incl. AVG)				0,44	0,44	

CONCEPT VERTROUWELIJK

Regie en contractmanagement						1,2

FINANCIEEL

- Breng de structurele lasten en baten in beeld voor de jaren 2023 t/m 2028, waarbij 2023 en 2024 de realisatie laten en zien en de overige jaren de geraamde baten
- Betrek hierbij ook de aantallen Wsw-ers etc
- Gaat verder dan alleen de bedragen die naar IJmond Werkt! gaan
- Desinvesteringen

Aandachtspunten en vragen bij dit scenario:

- Afsluiten contracten licenties lopende ICT-systemen en overstap naar nieuw systeem
- Overhead bij de achterlatende organisatie
- Transitie naar nieuw functiehuis: uitgaan van natuurlijk verloop of sociaal plan?
- Vereenvoudigde overlegstructuren (wel of niet doorrekenen?)
- Uitgangspunt huisvesting vooralsnog zelfde locaties?
- Meenemen bij eenmalige kosten: communicatiestrategie en -campagne en bv nieuwe huisstijl

3.2 Scenario 2

Korte omschrijving

Bij Scenario 2 kiezen de drie gemeenten voor het volledig autonoom uitvoeren van de re-integratiedienstverlening uit de Participatiewet. Het betekent een eigen aanpak per gemeente en beëindiging van de regionale samenwerking via IJmond Werkt! voor re-integratiedienstverlening.

Voor Wsw/beschut werk blijft samenwerking het uitgangspunt. De huidige Wsw/beschut werk infrastructuur van IJmond Werkt ondergaat een transformatie. De *capaciteit* krimpt ten opzichte van nu tot een capaciteit die minimaal ruimte voor wie een beschutte werkplek nodig heeft, met *aanvullend* enige extra capaciteit voor doelgroepen die de werkplekken benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie. Er komt meer diversiteit in werksoorten en de begeleiding wordt zo ingericht dat deze aansluiten bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de toekomstige doelgroep(en). Deze transitie vindt plaats op het niveau van de IJmond (scenario A) of op het niveau van de arbeidsmarktregio ZKIJ (scenario B).

INHOUDELIJK

Belangrijkste verschillen ten opzichte van huidige situatie

Organisatorische verandering ten opzichte van nu

- De individuele gemeentelijke teams verzorgen alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie
- De gemeenten borgen de kennis en capaciteit voor re-integratiedienstverlening in de eigen teams of kopen deze in bij derden
- De huidige 'knip' in de dienstverlening rond inkomen, participatie, activering en re-integratie verdwijnt
- Verbinding met het bredere sociale domein kan als intern vraagstuk worden opgepakt. Ingezette aanpakken zoals het brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en aanpak via Wijkteams (Beverwijk) kunnen verder worden uitgebouwd naar eigen inzicht
- Het onderdeel van IJmond Werkt dat zich richt op re-integratie wordt opgeheven

Gemeentelijke autonomie, beleid en financiën

- De drie gemeenten hanteren eigen beleid op de betreffende taakvelden. Afstemming en harmonisatie binnen de IJmond blijft mogelijk, maar is vrijblijvender dan nu
- De individuele gemeenten hebben maximaal zeggenschap over de budgetten die zij ontvangen voor uitvoering van de dienstverlening. De budgetten worden alleen ingezet voor de eigen inwoners
- De politieke en bestuurlijke zeggenschap over inzet van de middelen voor de eigen inwoners is maximaal

Werkgeverschap/HR

- Elke gemeente hanteert haar eigen functiehuis en investeert in capaciteit, specialismen en scholing

CONCEPT VERROUWELIJK

- De medewerkers van IJmond Werkt voor het onderdeel re-integratie worden wegens ontmanteling van dit deel van de organisatie begeleid naar ander werk (sociaal plan)

Huisvesting, Inkoop, ICT

- De drie gemeenten werken met hun eigen systemen
- Deze systemen moeten worden uitgebreid met klantvolgsystemen voor re-integratietrajecten
- Elke gemeente organiseert zelf huisvesting. Naast spreekruimtes en werkplekken moet mogelijk worden geïnvesteerd in extra ruimte/locaties voor re-integratieactiviteiten

Regionale samenwerking (Schaal IJmond én ZKIJ)

- De regionale samenwerking binnen Participatiewet in de IJmond blijft bestaan op het vlak van Wsw/beschut, maar wordt vrijblijvend op het vlak van de re-integratiedienstverlening.
- Door deze vrijblijvendheid lopen beleid en uitvoering na verloop van tijd steeds meer uiteen.
- Afstemming blijft nodig op thema's die worden opgepakt op het niveau van de arbeidsmarktregio (Regionaal Werkcentrum (incl WSP), Van School naar Duurzaam werk, de Nieuwe Wet Inburgering, het RBA, AMRO etc.).

Regionale samenwerking (Schaal IJmond of ZKIJ)

- In het geval van Scenario A wordt de Wsw/beschut werkinfrastructuur integraal onderdeel van de nieuwe regionale organisatie. De huidige GR IJmond Werkt! wordt opgeheven en vervangen door een nieuwe regionale governancestructuur op het niveau van de IJmond
- In het geval van Scenario B gaat de nieuwe regionale organisatie een samenwerkingsverband aan met Spaarne Werkt.

GOVERNANCEMODELLEN

Alleen voor de samenwerking rondom Wsw/Nieuw Beschut is een samenwerkingsvorm nodig. Van de in de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) 2022 genoemde vormen zijn mogelijk:

- Bedrijfsvoeringsorganisatie (is Wsw/Nieuw Beschut beleidsarm genoeg?)
- Openbaar lichaam

Elke gemeente is verantwoordelijk voor haar eigen verantwoording naar het Rijk, maar verantwoording over Wsw/Nieuw Beschut vraagt afstemming.

ORGANISATIE EN CAPACITEIT

Aanvullen en doorrekenen/ Is er een 'lokale' benchmark per 100 uitkeringen? Checken bij Berenschot

Generieke functiedeling	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	IJmond werkt: vervalt
Uitvoering				
Frontoffice	2,00	2,67	5,56	5,08
Klantmanagement inkomen	12,67	8,28	13,69	
Tijdelijke extra capaciteit met inverdienopdracht			5,00	
Klantmanagement Inburgering	3,45	3,67	5,45	
Bijzondere bijstand	3,22	5,56	1,39	
Uitkeringsadministratie	4,35	4,67	6,50	
Schuldhulpverlening	1,67	4,58	5,00	
Re-integratie				21,42
Terugvordering en verhaal	1,89		3,06	
Handhaving/sociale recherche	1,89		2,00	
Bezwaar en beroep				
Functioneel applicatiebeheer				0,67

CONCEPT VERTROUWELIJK

Kwaliteit	5.1.2.e	3,61	2,83	0,89
Arbeidsdeskundige			0,86	
Adviseur werkgeversdiensten (WSP)				3,67
Beleid	1,00	1,00	1,5?	1,00
Overhead				
Teammanagement	1,00	1,00	1,00	3,78
Bedrijfsvoering ondersteuning	0,67	0,89		7,17
Secretariële ondersteuning				0,78
Accountmanagement				1,00
Facilitair				2,45
Directie*				1,00
P&O*				7,23
Communicatie*				0,89
Juridische zaken (incl. AVG)				0,44
Regie en contractmanagement				

FINANCIEEL

- Breng de structurele lasten en baten in beeld voor de jaren 2023 t/m 2028, waarbij 2023 en 2024 de realisatie laten en zien en de overige jaren de geraamde baten
- Betrek hierbij ook de aantallen Wsw-ers etc
- Wat valt vrij van de bedragen die naar IJmond Werkt! gaan? Let op: deel blijft rondom Wsw/Nieuw Beschut
- Desinvesteringen inzake IJW

Aandachtspunten bij dit scenario:

- Ontmanteling IJW: huisvestingscontracten, sociaal plan, licenties en andere contracten etc.
- Welke personen/functies binnen IJW hebben momenteel een dubbelrol t.a.v. re-integratie en Wsw/beschut?
- Welke ondersteunende functies/systemen zet IJW nu in en moeten straks bij de gemeenten worden opgepakt? Overhead gemeenten
- Hoe betekent dat voor overhead bij organisatie IJW

3.3 Scenario 3

Korte omschrijving

Scenario 3 gaat uit van zeer intensieve regionale samenwerking. Er komt één regionale werkwijze voor de dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie. De nieuwe samenwerking is daarmee breder dan die binnen IJmond Werkt. Sommige (nog te bepalen) onderdelen van de re-integratiedienstverlening voeren de drie gemeenten gezamenlijk zelf uit, maar niet meer in een aparte uitvoeringsorganisatie. Andere dienstverlening wordt regionaal extern ingekocht. Ook hier vallen Wmo en Jeugd buiten het scenario.

Voor Wsw/beschut werk blijft samenwerking het uitgangspunt. De huidige Wsw/beschut werk infrastructuur van IJmond Werkt ondergaat een transformatie. De *capaciteit* krimpt ten opzichte van nu tot een capaciteit die minimaal ruimte voor wie een beschutte werkplek nodig heeft, met *aanvullend* enige extra capaciteit voor doelgroepen die de werkplekken benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie. Er komt meer diversiteit in werksoorten en de begeleiding wordt zo ingericht dat deze aansluiten bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de toekomstige doelgroep(en). Deze transitie vindt plaats op het niveau van de IJmond (scenario A) of op het niveau van de arbeidsmarktregio ZKIJ (scenario B).

CONCEPT VERTROUWELIJK

INHOUDELIJK

Belangrijkste verschillen ten opzichte van huidige situatie

Organisatorische verandering ten opzichte van nu

- Het re-integratiedeel van IJmond Werkt! verdwijnt als aparte uitvoeringsorganisatie. Een deel van de dienstverlening (kernaanbod) wordt ondergebracht bij (een van) de gemeenten en uitgevoerd in eigen beheer, andere dienstverlening wordt regionaal/gezamenlijk ingekocht
- Er komt een regionale 'gereedschapskist' met een diversiteit aan interventies en instrumenten.
- Op onderdelen kunnen wmo en Werk en Inkomen samen aanbesteden om de regionale instrumentengids te vullen
- De huidige 'knip' in de dienstverlening rond inkomen, participatie, activering en re-integratie verdwijnt
- Elke gemeente blijft (fysiek en digitaal) herkenbaar onder haar eigen naam en met haar eigen loketten.
- Ingezette aanpakken zoals het brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en aanpak via Wijkteams (Beverwijk) kunnen verder worden uitgebouwd, maar werken vanuit dezelfde methodieken

Gemeentelijke autonomie, beleid en financiën

- De drie gemeenten hanteren uniform beleid bij alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie
- De gemeenten houden de budgetten die zij ontvangen voor uitvoering van de dienstverlening in eigen beheer, maar verbinden zich aan afspraken hoe deze in te zetten voor uniforme dienstverlening en gezamenlijke inkoop
- De politieke en bestuurlijke zeggenschap over inzet van middelen voor de eigen inwoners wordt bepaald door het gezamenlijke beleidskader
- Dit beleidskader gaat over meer budgetten dan in de huidige samenwerking binnen IJmond Werkt want omvat ook inkomen, participatie, inburgering en (deels) activering

Werkgeverschap/HR

- De medewerkers van de gemeenten blijven in dienst van de eigen gemeente en vallen onder een eigen leidinggevende
- Medewerkers van IJmond Werkt worden begeleid naar ander werk (sociaal plan). Voor een aantal kan dit zijn naar (een van) de drie gemeenten ten behoeve van de re-integratiedienstverlening in eigen beheer
- De drie gemeentelijke afdelingen hanteren een gemeenschappelijk kader voor de inrichting van teams (gelijke functieprofielen en bindende afspraken over caseload en capaciteit)
- Op het gebied van werving en selectie, doorgroeimogelijkheden, scholing trekken de gemeenten samen op en beschouwen ze elkaars afdelingen als één organisatie

Huisvesting, Inkoop, ICT

- Bij aanvang hanteren de gemeenten eigen systemen, maar deze kunnen gaandeweg worden vervangen door eenzelfde systeem wanneer een nieuwe aanbesteding nodig is
- Elke gemeente organiseert zelf huisvesting (spreekruimtes, werkplekken en locaties voor re-integratieactiviteiten) op voor de inwoner laagdrempelig toegankelijke locaties.
- De drie gemeenten werken elk onder hun eigen naam en identiteit
- Inkoopondersteuning wordt belangrijk met het oog op regionale inkoop

Regionale samenwerking (Schaal IJmond én ZKIJ)

- De drie gemeenten gaan intensiever samenwerken dan nu op meer onderdelen, maar doen dat op het gebied van re-integratie niet meer binnen een GR
- ZKIJ: De IJmond blijft als drie partijen deelnemen in de samenwerking in de arbeidsmarktregio, maar kunnen door de maximale samenwerking elkaar goed vervangen of 1 stem vormen rondom thema's die worden opgepakt op het niveau van de arbeidsmarktregio (Regionaal Werkcentrum (incl WSP), Van School naar Duurzaam werk, de Nieuwe Wet Inburgering, het RBA, AMRO etc.).

Regionale samenwerking (Schaal IJmond of ZKIJ)

- In het geval van scenario A wordt de samenwerking in de GR IJmond voortgezet voor de Wsw/beschut werkinfrastructuur
- In het geval van scenario B gaat de huidige GR IJmond Werkt! een nieuwe regionale samenwerking aan met de vier gemeenten in Zuid-Kennemerland

CONCEPT VERTROUWELIJK

GOVERNANCEMODELLEN
Van de in de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) 2022 genoemde vormen van intergemeentelijke samenwerking zijn diverse mogelijkheden. Rondom inkomen, werk en re-integratie:

- Centrumgemeente
- Regeling zonder meer
- Gemeenschappelijk orgaan

Rondom Wsw/Nieuw Beschut:

- Bedrijfsvoeringsorganisatie (is Wsw/Nieuw Beschut beleidsarm genoeg?)
- Openbaar lichaam

Verantwoording naar het Rijk afhankelijk van organisatiemodel
Verantwoording over Wsw/Nieuw Beschut vraagt afstemming.

ORGANISATIE EN CAPACITEIT
Aanvullen en doorrekenen/checken bij benchmark Berenschot. Zelfde uitgangspunten als scenario 1 voor uitvoering en beleid, overhead nader afstemmen

Generieke functiedeling	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	IJmond werkt	Regionaal	Benchmark obv 4000 uitkeringen
Uitvoering						
Frontoffice	2,00	2,67	5,56	5,08	15,31	6,8
Klantmanagement inkomen	12,67	8,28	13,69		34,64	32
Tijdelijke extra capaciteit met inverdienopdracht			5,00		5,00	
Klantmanagement Inburgering	3,45	3,67	5,45		12,57	
Bijzondere bijstand	3,22	5,56	1,39		10,17	
Uitkeringsadministratie	4,35	4,67	6,50		15,52	18
Schuldhulpverlening	1,67	4,58	5,00		11,25	
Re-integratie				21,42	21,42	38
Terugvordering en verhaal	1,89		3,06		4,95	4,4
Handhaving/sociale recherche	1,89		2,00		3,89	5,6
Bezwaar en beroep					0,00	
Functioneel applicatiebeheer				0,67	0,67	4,4
Kwaliteit	5.1.2.e	3,61	2,83	0,89	7,33	6,8
Arbeidsdeskundige			0,86			
Adviseur werkgeversdiensten (WSP)				3,67	3,67	
Beleid	1,00	1,00	1,5?	1,00	3,00	8
Overhead						
Teammanagement	1,00	1,00	1,00	3,78	6,78	8,8
Bedrijfsvoering ondersteuning	0,67	0,89		7,17	8,73	6,8
Secretariële ondersteuning				0,78	0,78	2,4
Accountmanagement				1,00	1,00	
Facilitair				2,45	2,45	
Directie*				1,00	1,00	

CONCEPT VERTROUWELIJK

P&O*				7,23	7,23	
Communicatie*				0,89	0,89	
Juridische zaken (incl. AVG)				0,44	0,44	
Regie en contractmanagement						1,2

FINANCIEEL

- Breng de structurele lasten en baten in beeld voor de jaren 2023 t/m 2028, waarbij 2023 en 2024 de realisatie laten en zien en de overige jaren de geraamde baten
- Betrek hierbij ook de aantallen Wsw-ers etc
- Gaat verder dan alleen de bedragen die naar IJmond Werkt! gaan
- Desinvesteringen IJW

Aandachtspunten en vragen bij dit scenario:

- Overhead in geval wordt gekozen voor vorm centrumgemeente
- Transitie naar nieuwe functieprofielen
- Kosten inrichten instrumentengids EVA
- Ontmanteling IJW: huisvestingscontracten, sociaal plan, licenties en andere contracten etc.
- Welke personen/functies binnen IJW hebben straks nog een rol t.a.v. Wsw/beschut?
- Welke ondersteunende functies/systemen vervult IJW nu en moet straks bij de gemeenten worden opgepakt? Overhead gemeenten
- Hoe betekent dat voor overhead bij achterblijvende organisatie IJW

3.4 Scenario A en B

Korte omschrijving

Model A en B hebben betrekking op de Wsw/Beschut werk infrastructuur. Op dit onderdeel blijft samenwerking het uitgangspunt Dit blijft op het niveau van de IJmond (A) of breidt zich uit naar het niveau van de arbeidsmarktregio ZKIJ (B).

INHOUDELIJK

Belangrijkste verschillen ten opzichte van huidige situatie

De Wsw/beschut werk infrastructuur van IJmond Werkt ondergaat een transformatie:

- De *capaciteit* krimpt ten opzichte van nu tot een capaciteit die minimaal ruimte biedt voor wie een beschutte werkplek nodig heeft
- *aanvullend* enige extra capaciteit voor doelgroepen die de werkplekken kunnen benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie
- de begeleiding sluit aan bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de toekomstige doelgroep(en)
- er komt meer diversiteit in werksoorten die beter aansluiten bij de arbeidsmarkt van vandaag

Regionale samenwerking (Schaal IJmond of ZKIJ)

- In het geval van scenario A wordt de samenwerking in de GR IJmond voortgezet voor de Wsw/beschut werkinfrastructuur
- In het geval van scenario B gaat de huidige GR IJmond Werkt! een nieuwe regionale samenwerking aan met de vier gemeenten in Zuid-Kennemerland

GOVERNANCEMODELLEN

Van de in de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) 2022 genoemde vormen van intergemeentelijke samenwerking zijn de mogelijkheden:

- Bedrijfsvoeringsorganisatie (is Wsw/Nieuw Beschut beleidsarm genoeg?)
- Openbaar lichaam

CONCEPT VERTROUWELIJK

ORGANISATIE EN CAPACITEIT

AMB+EXT		FTE
Management en projecten		
Manager		1,00
Project support		0,84
SROI		0,89
Projectmanager		0,67
Jobcoaching		
Jobcoach		7,00
Post NL		
Voorvrouw		1,00
Groen		
Teamleider Groen		4,00
Medewerker Groen		1,72
Ontwikkelhuis		
Werkleider ontwikkelhuis		3,00
Senior medewerker bedrijfsbureau		0,89

De regionale aantallen Wsw en Nieuw beschut zoals opgenomen in het rapport van Berenschot voor Zuid-Kennemerland (stand eind 2023) en de aantallen in de IJmond (stand oktober 2024):

IJmond	Totaal
Wsw	409
Beschut	58
Zuid-Kennemerland	
Wsw	616
Beschut	105

FINANCIEEL

- Breng de structurele lasten en baten in beeld voor de jaren 2023 t/m 2028, waarbij 2023 en 2024 de realisatie laten en zien en de overige jaren de geraamde baten
- Betrek hierbij ook de aantallen en ontwikkeling Wsw-ers etc
- Betrek hierbij ook het operationeel resultaat Groen en Ontwikkelhuis en de personele ontwikkeling (zie bijlagen)
- Koppel aan te verwachten impulsgelden

Aandachtspunten en vragen bij dit model:
[nader bespreken]

- Rondom de begroting IJW al berekend wat het perspectief is als we niks doen?
- Welke minimale schaal nodig hebben om te komen tot een financieel gezonde infrastructuur.
- Of andersom: wat de infrastructuur mag kosten bij de aantallen die wij in de regio hebben/voorzien.
- Huisvesting ten zuiden van Kanaal

CONCEPT VERTROUWELIJK

4. ANALYSE EN AFWEGINGEN

[aanvullen na exercitie Berenschot]

4.1 Consequenties scenario's 1, 2 en 3

Scenario 1 Integraal

Dit scenario scoort hoog op:

- *Lange termijndoelen en een stabiele organisatie*. Scenario 1 biedt van de drie scenario's hier de grootste meerwaarde. De drie gemeenten werken vanuit een gezamenlijke visie, beleid en uitvoering. Er is weinig ruimte voor afwijkingen van de afgesproken werkwijze op basis van een individuele politieke agenda. Hierdoor kan langdurig beleid worden gemaakt én uitgevoerd.
- *Gerichte inzet van capaciteit en specialismen*. Doordat de drie gemeenten hun budgetten bundelen kunnen capaciteit en specialismen in de regio worden ingezet al naar gelang ambitie en behoefte. Dit biedt voordelen in een krappe arbeidsmarkt en in het leveren van maatwerk waar het zeldzame specialismen betreft.
- *Korte lijnen tussen werk, inkomen en re-integratie*. Alle dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie wordt integraal en samenhangend aangeboden en ondersteund door één systeem. Dit scenario is het enige waar zonder omhaal de stap wordt gemaakt naar een gezamenlijk systeem. Op dit moment missen medewerkers overzicht rondom de vraag van een inwoner. In de dienstverlening hebben zij last van AVG-schotten en gebrekkige informatie, wat vraagt om veel afstemming.
- *Regionale samenwerking*. Omdat de verschillen in werkwijze rondom werk, inkomen en re-integratie in de IJmond verdwijnen, neemt de IJmond in de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond als één stem deel. Dit bespaart veel afstemming binnen de IJmond en versterkt mogelijk de zeggenschap in de regio ZKIJ
- *Methodisch werken en doelmatige inzet van interventies en instrumenten*. De schaalgrootte biedt voordeel bij het investeren in een diverse gereedschapskist. Ook op het gebied van deskundigheidsbevordering en scholing heeft een grotere omvang voordelen.

Dit scenario heeft als bedenkingen:

- In de verbinding tussen werk, inkomen en re-integratie en het bredere sociale domein van de drie gemeenten blijft een knip. Afstemming hierover en een integrale inzet van diensten moet specifiek worden ingericht. Hier blijft namelijk wel politieke autonomie per gemeente. Hierin is geen verschil tussen scenario 1 en scenario 3.
- *De transitie naar een integrale organisatie is ingrijpend* op het gebied van werkgeverschap, ICT, huisvesting. Uitgangspunt is ook dat de GR IJmond Werkt wordt ontmanteld en dat een nieuwe organisatie wordt gebouwd.
  Het gevoelde draagvlak bij medewerkers is niet groot
- *Afstand van identiteit*. De samenwerking gaat in dit geval verder onder een nieuwe gezamenlijke naam. De individuele identiteit van de elke afzonderlijke gemeente en IJmond Werkt verdwijnt hiermee.
- *Afstand van gemeentelijke autonomie* op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Besluitvorming vraagt een langere adem. Naar verwachting verschilt ook het draagvlak per gemeente

Scenario 2 Individueel

Dit scenario scoort hoog op:

- *Korte lijnen tussen werk, inkomen en re-integratie en het bredere sociale domein.* Dit scenario is het enige scenario waarbij de individuele gemeenten de bestaande knip tussen werk, inkomen, re-integratie en het brede sociale domein kunnen opheffen om die verbinding te intensiveren.

CONCEPT VERTROUWELIJK

- *Methodisch werken en doelmatige inzet van interventies en instrumenten*. De in gang gezette aanpakken op dit gebied (brede gesprek, inzet wijkteams en serviceplein) kunnen verder worden doorgezet.
- *Lokale autonomie*. In dit scenario heeft elke gemeente maximale zeggenschap over de inzet van haar middelen en capaciteit.

Dit scenario heeft als bedenkingen:

- *Van samenwerking vanuit verbinding naar samenwerking vanuit opportunisme*. Naar verwachting heeft alleen Velsen voldoende schaalgrootte om werk, inkomen en re-integratie zelf te organiseren. Maar ook zij geven aan dat zij voor specifieke dienstverlening en op capaciteit voordelen hebben bij regionale samenwerking.
  In de samenwerking binnen ZKIJ zullen verschillen in werkwijze zich gaandeweg steeds meer manifesteren. Dit vraagt toch nog om afstemming om de stem van de IJmond in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond niet te verdunnen.
- Deze transitie vraagt om *ontmanteling van de GR IJmond Werkt en inrichting van re-integratiedienstverlening bij elke individuele gemeenten*. Dit heeft grote gevolgen voor IJmond Werkt! en brengt desinvesteringen met zich mee op het gebied van sociaal plan, huisvesting, systemen, contracten etc. De gemeenten moeten in een krappe arbeidsmarkt hun lokale capaciteit uitbreiden of dienstverlening en expertise extern inkopen.

Scenario 3 Vergaande samenwerking

Dit scenario scoort hoog op:

- *Lange termijndoelen*. De drie gemeenten werken vanuit een gezamenlijke visie, beleid en uitvoering.
- *Korte lijnen tussen werk, inkomen en re-integratie*. Alle dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie wordt integraal en samenhangend aangeboden
- *Gerichte inzet van capaciteit en specialismen*. Doordat de drie gemeenten hun werkwijze harmoniseren kunnen capaciteit en specialismen in de regio worden ingezet al naar gelang ambitie en behoefte. Dit biedt voordelen in een krappe arbeidsmarkt en in het leveren van maatwerk waar het zeldzame specialismen betreft.
- *Methodisch werken en doelmatige inzet van interventies en instrumenten*. De schaalgrootte biedt voordeel bij het investeren in een diverse gereedschapskist. Ook op het gebied van deskundigheidsbevordering en scholing heeft een grotere omvang voordelen
- Loslaten van een aparte uitvoeringsorganisatie en flexibel inkopen. In dit scenario wordt het kernaanbod voor re-integratie georganiseerd in een regionaal team. Door incidentele of specialistische dienstverlening extern in te kopen wordt het instrumentarium vergroot.
- *Regionale samenwerking*. Omdat de verschillen in werkwijze rondom werk, inkomen en re-integratie in de IJmond verdwijnen, neemt de IJmond in de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond als één stem deel. Dit bespaart veel afstemming binnen de IJmond en versterkt mogelijk de zeggenschap in de regio ZKIJ

Dit scenario heeft als bedenkingen:

- *Geen stabiele organisatie.* In deze samenwerking leveren de drie gemeenten hun autonomie slechts deels in. Het grote risico hiervan is dat de samenwerking na enkele jaren weer verschuift richting het huidige scenario.
  Samenwerking vanuit opportunisme ligt ook hier op de loer.
- De transitie vraagt om *ontmanteling van de GR IJmond Werkt* en inrichting van re-integratiedienstverlening in een gezamenlijke kleinere afdeling.
  Dit heeft grote gevolgen voor medewerkers van IJmond Werkt! en brengt desinvesteringen met zich mee op het gebied van sociaal plan, huisvesting, systemen, contracten etc.

CONCEPT VERTROUWELIJK

4.2 Afwegingen

[herschrijven na exercitie Berenschot]

- Elk scenario bevat aanknopingspunten om de dienstverlening voor inwoners te verbeteren.
- Alleen bij scenario 2 is de meest intensieve verbinding te maken met het brede sociale domein
- De beperkte omvang van de IJmond vraagt om enige mate van samenwerking op onderdelen (vb instrumentarium, capaciteit)
- Scenario 1 biedt de meeste stabiliteit in een langdurige samenwerking en op onderdelen schaalvoordelen
- Scenario 3 is flexibeler, eenvoudiger in te richten, maar laat ruimte voor opportunisme in de samenwerking en is daarmee niet toekomstbestendig.
  Groot risico dat de IJmond onder invloed van autonome keuzes weer terugvalt in de huidige situatie met uiteenlopende werkwijzen
- De intensiteit en stabiliteit van de samenwerking bepaalt ook de positie en invloed van de IJmond binnen de arbeidsmarktregio ZKIJ

4.3 Politieke keuzes en afwegingen

[nog schrijven]

CONCEPT VERTROUWELIJK

BIJLAGEN

Actuele data

Omvang en profiel van de klant per gemeente en in de regio

Omvang

In de regio IJmond telt in totaal 150.553 inwoners. Hiervan ontvangen 3.681 per medio 2024 een uitkering in het kader van de Participatiewet. Het werkloosheidspercentage in de drie gemeenten ontloopt elkaar nauwelijks. Regionaal maakt iets dan een kwart van de mensen die een uitkering ontvangt gebruik van de re-integratiedienstverlening door IJmond Werkt! Maar per gemeente verschilt het gebruik van IJmond Werkt. Per maand vragen gemiddeld 52 personen in de IJmond een uitkering aan. Hiervan wordt gemiddeld 2/3^{e} toegekend. Een deel van de uitgestroomde klanten meldt zich later terug.

OMVANG	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Aantal inwoners	41.863	39.452	69.238	150.553
Uitkeringen P-wet (personen)	1.041	913	1.727	3.681
Percentage	2,49%	2,31%	2,49%	2,44%
In lopend traject bij IJW	246	211	281	738
Percentage	23,63%	23,11%	16,27%	26,66%
In activeringstraject	107	441	?	548
Gemiddelde instroom/maand (sinds 01-2022)	16	18	36	70
gemiddeld % toekenningen/per maand	68%	62%	66%	
Herinstroom: > 1 uitkering sinds 1-1-2022		2	22	

Specifieke dienstverlening in combinatie met Participatiewet

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
Nieuwe wet inburgering	210	167	296	673
Nieuwe wet inburgering en P-wet		129	98	227
Schuldentraject	147	42	705	894
Schuldentraject en uitkering P-wet	51	13	289	353
Statushouders bij IJW!	15	10	11	36

Profiel

Bijna een kwart van de mensen met een uitkering is ouder dan 56 jaar.

LEEFTIJD	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
22-26	67	80	171	318
27-45	393	333	449	1.175
46-55	259	254	295	808
56+	297	257	392	946

Meer dan de helft van de mensen ontvangt al 3 jaar of langer een uitkering.

DUUR UITKERING (FASE)	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL

CONCEPT VERTROUWELIJK

<1 jaar	157	178	243	578
1-3 jaar	235	180	267	682
3-5 jaar	193	114	161	468
>5 jaar	451	452	637	1.540

Ruim een derde van de mensen bij IJmond Werkt zit langer dan 2 jaar in traject. Een recente (objectieve) ABC-meting onder 100 klanten van IJmond Werkt! laat zien dat een aanzienlijk deel van deze groep een grotere afstand heeft tot werk dan in eerste instantie ingeschat. Dit sluit aan bij de beleving van medewerkers en wordt nader onderzocht samen met de doorverwijzende gemeenten.

DUUR IJW	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
0-6 maanden	56	53	86	195
6-12 maanden	43	42	53	138
12-24 maanden	50	46	43	139
24-48 maanden	59	36	50	145
>48 maanden	38	34	49	121

Medewerkerscapaciteit en -profiel per gemeente en in de regio

Generieke functiedeling		Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Ijmond werkt	Regionaal
Uitvoering						
Frontoffice		2,00	2,67	5,56	5,08	15,31
Klantmanagement inkomen		12,67	8,28	13,69		34,64
Tijdelijke extra capaciteit met inverdienopdracht				5,00		5,00
Klantmanagement Inburgering		3,45	3,67	5,45		12,57
Bijzondere bijstand		3,22	5,56	1,39		10,17
Uitkeringsadministratie		4,35	4,67	6,50		15,52
Schuldhulpverlening		1,67	4,58	5,00		11,25
Re-integratie					21,42	21,42
Terugvordering en verhaal		1,89		3,06		4,95
Handhaving/sociale recherche		1,89		2,00		3,89
Bezwaar en beroep						0,00
Functioneel applicatiebeheer					0,67	0,67
Kwaliteit		5.1.2.e	3,61	2,83	0,89	7,33
Arbeidsdeskundige				0,86		
Adviseur werkgeversdiensten (WSP)					3,67	3,67
Beleid		1,00	1,00	1,5?	1,00	3,00
Overhead						
Teammanagement		1,00	1,00	1,00	3,78	6,78
Bedrijfsvoering ondersteuning		0,67	0,89		7,17	8,73
Secretariële ondersteuning					0,78	0,78
Accountmanagement					1,00	1,00
Facilitair					2,45	2,45
Directie*					1,00	1,00

CONCEPT VERTROUWELIJK

P&O*					7,23	7,23
Communicatie*					0,89	0,89
Juridische zaken (incl. AVG)					0,44	0,44
Regie en contractmanagement						

Financieel

2024	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
Inkomsten: BUIG		€ 12.556.177	€ 26.571.184	€ 39.127.361
6.3 Inkomensregelingen	€ 22.374.000	€ 4.919.000	€ 29.675.000	€ 56.968.000
6.4 Begeleide participatie	€ 4.442.000	€ 3.612.000	€ 4.483.000	€ 12.537.000
Bijdrage IJmond werkt m.b.t. WSW	-€ 4.392.000	-€ 3.612.000	-€ 4.459.000	-€ 12.463.000
6.5 Arbeidsparticipatie	€ 2.601.000	€ 2.587.000	€ 3.924.000	€ 9.112.000
Bijdrage IJmond werkt m.b.t. re-integratie	-€ 2.044.000	-€ 1.903.000	-€ 3.326.000	-€ 7.273.000
6.6 Maatwerkvoorzieningen (WMO)	€ 3.657.000	€ 2.213.000	€ 2.053.000	€ 7.923.000
6.71a Hulp bij het huishouden (WMO)	€ 5.006.000	€ 4.253.000	€ 9.862.000	€ 19.121.000
6.71b Begeleiding (WMO)	€ 2.891.000	€ 3.104.000	€ 5.703.000	€ 11.698.000
6.71c Dagbesteding (WMO)	€ 1.298.000		€ 2.727.000	€ 4.025.000
6.71d Overige maatwerkarrangement WMO	€ 311.000	€ 1.756.000	€ 1.447.000	€ 3.514.000
BIJDRAGE IJW				
Bijdrage IJmond werkt mbt re-integratie	€ 2.044.000	€ 1.903.000	€ 3.326.000	€ 7.273.000
Bijdrage IJmond werkt mbt WSW	€ 4.392.000	€ 3.612.000	€ 4.459.000	€ 12.463.000

Systemen

In de regio worden verschillende systemen gebruikt ter ondersteuning van het primair proces en van HR en verloning. Sommige systemen zijn nog maar net geïntroduceerd (Compas) of worden binnenkort ingezet (Mijn inkomen, beschikbaarheidswijzer). Andere systemen worden binnenkort opnieuw aanbesteed (Velsen).

SYSTEMEN	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	IJmond Werkt
PW	Suite (centric) en binnenkort Mijn inkomen (aanmeldsysteem)	Suite (centric) gekoppeld aan Join (Decos)	Civision Samenleving (Csam)en iParticipatie voor aanvragen uitkering (Pink Roccade)	
WMO	Suite (centric)	Suite (centric) gekoppeld aan Join (Decos)	iSamenleving voor wmo-aanvragen (Pink Roccade)	
	Beschikbaarheidswijzer	Beschikbaarheidswijzer	Beschikbaarheidswijzer	
Jeugd		Mens Centraal		
Schuldhulpverlening		Stratech Insight (Stratech Social) en XXLLNC (voor apps)		

CONCEPT VERTROUWELIJK

Klantvolgsysteem				Compas Cloud (Emergo)
HR				
PSA				

CONCEPT VERTROUWELIJK

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Mon, 14 Oct 2024 16:15:43 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>
Subject: Concept-agenda Projectgroep 17 oktober
Attachments: Agenda Projectgroep 17 oktober 2024.pdf, Bijlage 1 Uitkomst klantreis werksessie 1 ,2 en 3.pdf, Bijlage 2 VERTROUWELIJK CONCEPT RAPPORT herontwerp versie 14 oktober 2024.pdf

Beste allen

Aankomende **donderdag 17 oktober** hebben we weer een **projectgroep**. We starten om **15.30 uur**. We kunnen terecht **bij IJmond Werkt**

Op de agenda staan:

- De uitkomsten van de werksessies
- Het Concept-rapport versie 14 oktober (graag nog niet delen)
- En we moeten een andere datum plannen voor 21 november omdat dit samenvalt met het Divosa Congres waar een aantal van jullie naartoe is

Gezien de onderwerpen heb een voorkeur om live de stukken met elkaar door te spreken. Maar mochten jullie unaniem van mening zijn dat deze agenda ook online kan worden afgehandeld, dan pas ik me aan.

Ik heb twee afmeldingen: 5.1.2.e en 5.1.2.e zijn verhinderd. 5.1.2.e werkt vanuit 5.1.2.e maar 5.1.2.e sluit aan.
Mocht iemand nog andere punten hebben voor donderdag, dan hoor ik dat graag.

Anders tot donderdag dan maar!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

CONCEPT-AGENDA

Betreft:	Projectgroep herontwerp dienstverlening Participatiewet
Datum:	5 november 2024
Tijd:	15.00-16.30/17.00 uur
Locatie:	Teams
Genodigden:	5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e
Verhinderd:	5.1.2.e (?)
Bijlagen:	Bijlage 1 CONCEPT-rapport versie 31 oktober 2024
	Bijlage 2a-c Sociale coöperatie Scope

15.00-15.10 **Opening en vaststellen agenda**

15.10-15.45 **Concept-rapport versie 31 oktober (bijlage 1)**
Focus op herschreven hoofdstuk 2
Doel: vragen/aanvullingen/aanscherping/suggesties

15.45-16.15 **Sociale coöperatie**
Aanleiding: onderdeel verkenning publiek-private samenwerking
Doel: uitvragen meningen over dit soort aanpakken

16.15-16.25 **Vervolgstappen en -afspraken**
Toelichting planning en inzet Berenschot

16.25 -16.30 **Afronding**

HERONTWERP DIENSTVERLENING VANUIT DE PARTICIPATIEWET
re-integratie en Wsw/beschut werk

ALTERNATIEVE SCENARIO'S

CONCEPT VERTROUWELIJK

gemeente Heemskerk

gemeente beverwijk

GEMEENTE VELSEN

INHOUD

INLEIDING 1
Regionale probleemanalyse als vertrekpunt 1
Het proces en de vervolgstappen 2
Aanpak uitwerking scenario's 2
Leeswijzer 3

DEEL 1 DE BASIS 4
1. VIJF SCENARIO'S 4
1.1 Algemene uitgangspunten 4
1.2. Huidige situatie (scenario 0) 4
1.3 Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie 5
1.4 Scenario's Wsw/beschut werk 8
2. HANDVATTEN BIJ BEOORDELING 10
2.1 Succesfactoren en randvoorwaarden voor goede dienstverlening 10
2.2 Relevante aanbevelingen uit publicaties 10
2.3 Profiel van de klanten in de regio 11
2.4 Medewerkers, systemen en overhead 11
2.5 Organisatiemodel en governance 12

DEEL 2 14
3.ANALYSE SCENARIO'S 14
3.1 Analyse scenario's inkomen, werk en re-integratie 14
3.2 Samenvatting scenario's 1, 2 en 3 16
3.3 Analyse scenario's Wsw/Beschut 16
4. AFWEGINGEN 17
4.1 Algemene afwegingen 17
4.2 Specifieke afwegingen per scenario 17

BIJLAGEN 1
Actuele data 1

CONCEPT VERTROUWELIJK

INLEIDING

Net als andere gemeenten in Nederland hebben Beverwijk, Heemskerk en Velsen te maken met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van IJmond Werkt daarin. De afgelopen jaren is binnen de bestaande organisatiestructuur hard gewerkt om financiële en inhoudelijke knelpunten het hoofd te bieden. Veel oplossingen bleken echter slechts tijdelijk succesvol. Gaandeweg werd duidelijk dat de huidige aanpak niet meer volstaat.

In februari 2023 gaven de drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen opdracht om met een frisse blik te onderzoeken wat nodig is om de dienstverlening vanuit de Participatiewet te optimaliseren en toekomstbestendig te maken. De 'frisse blik' hield in dat de huidige organisatiestructuur niet het vertrekpunt was. Hierdoor kon worden gezocht naar oplossingsrichtingen die verder gaan dan het verbeteren van de samenwerking tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt. Ook is gekeken naar de relatie met aanpalende domeinen van de Participatiewet.

Bij de start is afgesproken de tijd te nemen voor een gedragen proces met alle betrokken partijen. Dit uitgangspunt geldt nog steeds. Tegelijkertijd groeide de urgentie om een nieuwe weg in te slaan. Met name wegens de financiële uitdagingen bij de drie gemeenten en IJmond Werkt. Hoog tijd dus om een keuze te maken. Hiertoe zijn in dit rapport verschillende scenario's uitgewerkt.

Regionale probleemanalyse als vertrekpunt

In 2021 publiceerde bureau Berenschot in opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) het rapport *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet*. Dit rapport en andere recente onderzoeken laten zien hoe het komt dat veel gemeenten en ontwikkelbedrijven vastlopen in de uitvoering van de Participatiewet. Het Rijk heeft inmiddels de handschoen opgepakt en werkt aan aanpassingen van de Participatiewet.

De landelijke onderzoeken waren een belangrijk vertrekpunt bij de opdracht tot herontwerp. Maar om zicht te krijgen op de specifieke knelpunten en dynamiek in de regio IJmond vroegen de opdrachtgevers om te starten met een regionale probleemanalyse. Deze is in 2023 samen met het werkveld uitgevoerd. Goede dienstverlening voor de inwoner is en blijft immers mensenwerk.

In het eerste kwartaal van 2024 is de regionale probleemanalyse gedeeld, getoetst en vastgesteld. De analyse bevestigt het beeld van de landelijke rapporten:

- de opzet van de Participatiewet zelf leidt tot knelpunten
- een grotere groep mensen komt niet mee in een steeds ingewikkelder samenleving
- de snel veranderende arbeidsmarkt vraagt om intensievere begeleiding van kwetsbare werkzoekenden en werkenden

De invloed van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen op deze vraagstukken is beperkt. De drie gemeenten hebben echter wél invloed op hóe zij de dienstverlening voor hun inwoners organiseren en inrichten. Op dit vlak bood de regionale probleemanalyse duidelijke aanknopingspunten voor verbetering. Het gaat om een combinatie van inhoudelijke keuzes en een andere manier van organiseren en inrichten.

Het is geruststellend dat de aanknopingspunten aansluiten bij de stappen die het Rijk maakt in herijking van de Participatiewet. Keuzes in onze regio en de toekomstige wet- en regelgeving kunnen elkaar dus versterken.

CONCEPT VERTROUWELIJK

Het proces en de vervolgstappen

In april 2024 hebben de drie verantwoordelijk wethouders vanuit de probleemanalyse een aantal ‘servetschetsen’ opgesteld. In juni 2024 hebben zij deze uitgewerkt tot meer concrete scenario’s. Deze zijn behoorlijk onderscheidend van elkaar. Zo blijft tot besluitvorming ruimte voor een ‘brede, open blik’.

Raadsleden van Beverwijk en Heemskerk hebben in mei en juni 2024 gereageerd op de probleemanalyse en aanbevelingen meegegeven. Hun inbreng past goed binnen de gekozen scenario’s. De raad van Velsen koos voor inbreng in een meer concrete fase, rondom de scenario’s.

Dit rapport wordt in het eerste kwartaal van 2025 gedeeld en besproken met de betrokken partijen. Na het ophalen van reacties en aanbevelingen start de fase van besluitvorming via de gebruikelijke routes en procedures. Na afronding van het besluitvormingstraject wordt het gekozen scenario vertaald naar een transitieplan en start de inrichting van de nieuwe koers.



Aanpak uitwerking scenario’s

De keuze voor herontwerp brengt inhoudelijke en financiële afwegingen met zich mee. Daarbij staan de volgende vragen centraal:

1. Wat vinden we belangrijk voor onze inwoners?
2. Staan consequenties, kosten en (des)investeringen in verhouding tot de beoogde verbeteringen (baten)?
3. Wat betekent de keuze voor de verschillende betrokken partijen?
4. Welke risico’s en/of aandachtspunten brengt het met zich mee?

De scenario’s zijn uitgewerkt op de volgende onderdelen:

1. Inhoudelijk
   - In welke mate is het een verbetering voor inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen
   - Wordt de kwaliteit van de dienstverlening langdurig geborgd
2. Consequenties
   - Gemeentelijke autonomie
   - Werkgeverschap/HR
   - Huisvesting, Inkoop, ICT
   - Sturing en organisatie
   - Regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio
   - Transitiefase
3. Financiële haalbaarheid
   - (Des)investeringen in transitiefase
   - Structurele kosten en baten dienstverlening

CONCEPT VERSIE

De scenario's zijn zo objectief, herkenbaar en transparant mogelijk uitgewerkt. Maar de maatschappelijke meerwaarde van dienstverlening in het sociaal domein is niet altijd te bewijzen of financieel uit te drukken. Pogingen met Maatschappelijke Kosten Baten Analyses leiden vaak tot complexe, technische onderbouwingen en veel 'mitsen en maren'. Dit is niet wenselijk en tijdrovend.

Bij de inhoudelijke beoordeling van de dienstverlening voor de inwoner is gebruik gemaakt van bestaande, erkende publicaties. De hierin genoemde succesfactoren en randvoorwaarden leverden bruikbare handvatten op. Op hoofdlijnen kwamen deze overeen met de uitkomsten van drie werksessies met medewerkers van de gemeenten en IJmond Werkt! over de ideale klantreis.

De publicaties en werksessies legden ook principiële vraagstukken en afwegingen bloot. Deze zijn opgenomen in Hoofdstuk 4.

Voor financiële toetsing en doorrekening is bureau Berenschot benaderd. Zij hebben samen met de drie gemeenten en IJmond Werkt! de consequenties per scenario doorgerekend.

Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat een korte beschrijving van de gekozen scenario's en de gebruikte handvatten bij de analyse in het tweede deel. Deel 2 bevat de uitwerking per scenario en sluit af met een samenvattende analyse. Actuele data en een lijst met geraadpleegde publicaties zijn als bijlage toegevoegd.

Inleiding

Deel 1 De basis
Hoofdstuk 1 De scenario's in het kort
Hoofdstuk 1 Handvatten bij beoordeling

Deel 2 De analyse
Hoofdstuk 3 Analyse scenario's
Hoofdstuk 4 Samenvatting en (af)wegingen

Bijlagen
Actuele data en aantallen in de regio
Geraadpleegde publicaties

In dit rapport wordt alleen gesproken over IJmond Werkt wanneer het de huidige situatie beschrijft. Voor de toekomstscenario's zijn termen als 'uitvoeringsorganisatie', 'aanbod' of andere beschrijvingen gebruikt. Dit helpt om met een frisse blik naar de nieuwe uitgangssituatie te kijken en los te komen van vergelijkingen met de huidige werkwijze (of eventuele vooroordelen).

CONCEPT VERTROUWELIJK

DEEL 1 DE BASIS

1. VIJF SCENARIO'S

Dit rapport presenteert vijf scenario's. Drie ervan hebben betrekking op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Twee scenario's gaan over de toekomst van de Wsw/beschut werk infrastructuur ('de bedrijven').

Dit onderscheid is aangebracht omdat de aard van de dienstverlening verschilt en daarmee de analyse. Voor elk van de onderdelen wordt een keuze gemaakt en uiteindelijk in samenhang ingericht.

1.1 Algemene uitgangspunten

Bij het definiëren van de scenario's hebben de verantwoordelijk bestuurders een aantal algemene uitgangspunten besproken:

Werk, inkomen en re-integratie

- De huidige 'knip' tussen (1) inkomen, activering en participatie en (2) re-integratie veroorzaakt de nodige knelpunten. Deze knip verdwijnt, zodat inwoners kunnen rekenen op samenhangende dienstverlening. Elk scenario omvat dus alle dienstverlening op inkomen en werk, dus inclusief bijzondere bijstand, schuldhulpverlening en inburgering
- De focus van de scenario's ligt op de Participatiewet. De werkprocessen rond de inwoner moeten zo worden ingericht dat deze eenvoudiger verbinding maken met het brede sociale domein, maar de scenario's nemen geen voorschot op samenvoeging van Participatiewet, wmo en jeugd
- In lijn met actuele economische verkenningen gaan de scenario's uit van blijvende krapte op de arbeidsmarkt. De nieuwe structuur moet flexibel genoeg zijn om reguliere schommelingen door de jaren heen op te vangen. Grote ontregelende gebeurtenissen (zoals vertrek van Tata Steel uit de regio, een pandemie of oorlog) zijn buiten beschouwing gelaten. Deze zijn onvoorspelbaar en vragen om een aanpak waarbij de Participatiewet niet het eerste aanknopingspunt is

Wsw/Beschut

Op het gebied van Wsw/Nieuw Beschut blijven de drie gemeenten regionaal samenwerken. Voor deze doelgroep is de schaalgrootte om dit per gemeente te organiseren te klein. Verder staat de huidige bedrijvenstructuur momenteel onder druk, maar blijft het een essentiële bouwsteen in de dienstverlening vanuit de Participatiewet. De vernieuwende aanpak vraagt juist om bundeling van krachten.

1.2. Huidige situatie (scenario 0)

Op dit moment hebben vier organisaties een rol in de dienstverlening vanuit de Participatiewet: de drie gemeenten en IJmond Werkt.

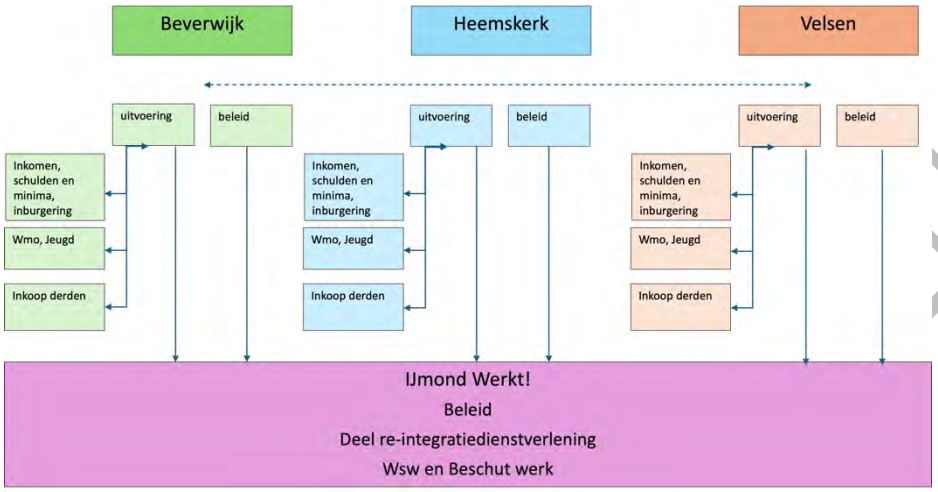
De drie gemeenten zetten voor de uitvoering van Wsw/Nieuw beschut IJmond Werkt in. Voor re-integratiedienstverlening is de rol beperkt tot mensen bij wie aanknopingspunten worden gezien voor re-integratie. Dienstverlening op het gebied van inkomen, activeren/participeren, inburgering etc. valt onder de uitvoeringsteams van de drie gemeenten.

De afstemming tussen de drie gemeenten op het gebied van re-integratie is intensief en gericht op harmonisatie. Op andere delen van de Participatiewet is dit vrijblijvender wat leidt tot verschillende beleidskeuzes, andere werkprocessen en soms ook tot uiteenlopende keuzes in de samenwerking met IJmond Werkt.

CONCEPT VERTROUWELIJK

IJmond Werkt is een Gemeenschappelijke Regeling (GR). De organisatievorm is een zogeheten Openbaar lichaam met een Algemeen en een Dagelijks Bestuur en een directeur. De uitvoeringstaken rondom de Wsw zijn gedelegeerd aan het Algemeen bestuur. De taken op het gebied van re-integratie en Nieuw Beschut worden door het Algemeen bestuur en de directeur uitgevoerd op basis van mandaatbesluiten van de colleges.

Binnen IJmond Werkt! zijn deze twee opdrachten financieel en organisatorisch sterk met elkaar verweven.



1.3 Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie

Deze paragraaf beschrijft de drie scenario's voor de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Deze gaan over de onderdelen van IJmond Werkt en de drie gemeenten die zich hiermee bezighouden. De twee scenario's voor Wsw/beschut werk zijn beschreven in paragraaf 1.4.

Scenario 1 Integraal

Scenario 1 is de maximale variant van regionale samenwerking. Naast regionale samenwerking op het gebied van Wsw/Nieuw beschut brengen de drie gemeenten ook alle dienstverlening, sturing en ondersteuning op het gebied van inkomen, werk en re-integratie onder in één nieuwe regionale uitvoeringsorganisatie.

De nieuwe uitvoeringsorganisatie is groter dan het huidige IJmond Werkt en heeft een breder bereik. Het omvat namelijk ook de dienstverlening op het gebied van inkomen, minima, schulden, bijzondere bijstand en (deels) participatie en activering.

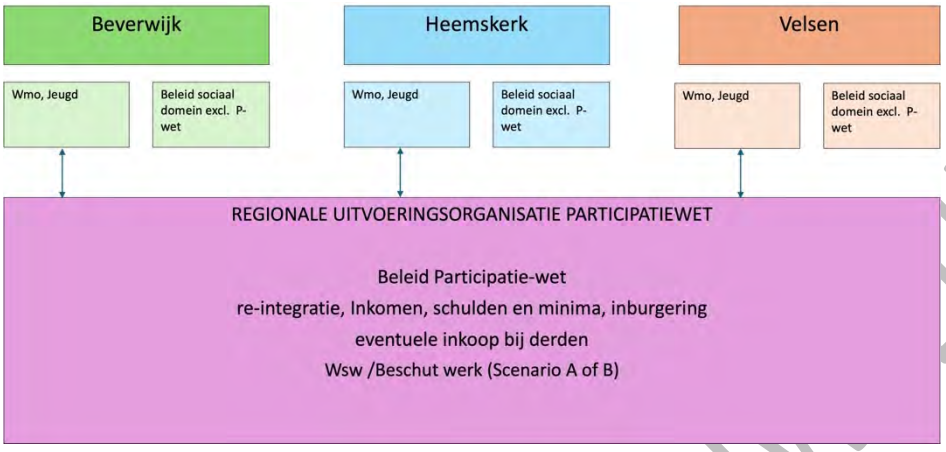
Alle budgetten voor uitvoering van deze dienstverlening gaan integraal over naar de nieuwe organisatie. De middelen worden ingezet voor inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Lokaal beleid en zeggenschap over inzet van deze budgetten voor eigen inwoners wordt losgelaten.

De nieuwe organisatie manifesteert zich (fysiek en digitaal) onder één nieuwe naam, dus niet de naam van de gemeente of IJmond Werkt. Lopende gemeente-specifieke aanpakken waaronder het brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en de aanpak via Wijkteams (Beverwijk) worden onderdeel van een nieuwe uniforme regionale werkwijze.

Het werkgeverschap voor alle medewerkers die een rol hebben in uitvoering, beleid, sturing of ondersteuning van de dienstverlening gaat over naar de nieuwe organisatie. Dit is met behoud van cao en arbeidsrechten. Maar er komt een nieuw regionaal functiehuis met een eigen aansturing.

CONCEPT VERTROUWELIJK

Ook ondersteunende functies en systemen worden geüniformeerd en ondergebracht in de nieuwe regionale organisatie. Dit betekent ontvlechting van alle huidige ondersteunende functies en (ICT-) systemen en overstap naar een nieuw gezamenlijke inrichting.



Scenario 2 Individueel

Scenario 2 is de minimale samenwerkingsvariant. De drie gemeenten beëindigen voor de re-integratiedienstverlening de regionale samenwerking binnen IJmond Werkt. De regionale samenwerking op het gebied van Wsw/Nieuw Beschut blijft wel bestaan.

De gemeentelijke teams verzorgen in dit scenario alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie voor hun eigen inwoners vanuit hun eigen teams. Elke gemeente breidt haar teams uit met de kennis en capaciteit die nodig is voor re-integratiedienstverlening. Zij kunnen er ook voor kiezen om dit geheel of deels in te kopen bij derden.

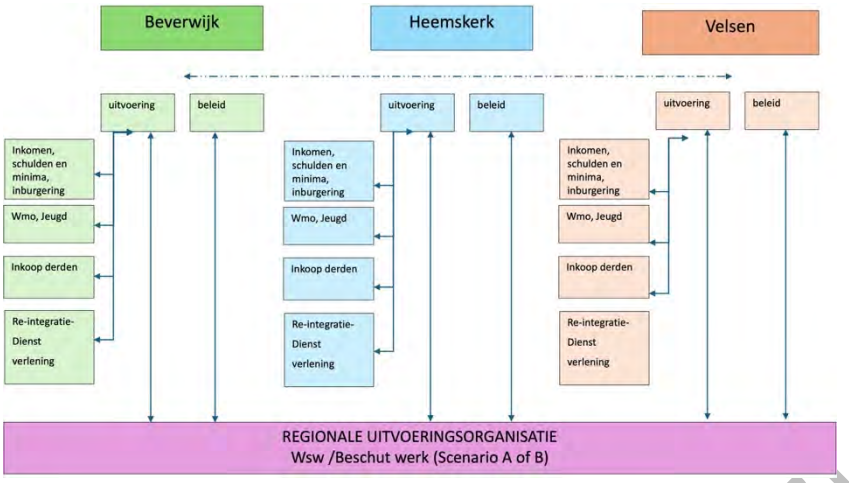
Met het opheffen van de re-integratiedienstverlening van IJmond Werkt moet een passende arbeidsrechtelijke oplossing worden gevonden voor medewerkers van IJmond Werkt. Bijvoorbeeld in de vorm van een sociaal plan of door afspraken in het kader van de Wet Overgang van Onderneming.

De individuele gemeenten hebben in dit scenario maximaal beleidsvrijheid over inzet van de budgetten die zij ontvangen voor de dienstverlening. Afstemming en harmonisatie binnen de IJmond blijft mogelijk, maar is vrijblijvend. Wsw/Nieuw Beschut is hierop een uitzondering omdat deze samenwerking wel blijft bestaan.

De verbinding met het bredere sociale domein wordt in scenario 2 een intern vraagstuk. Elke gemeente kan dit naar eigen inzicht intensiveren. Integrale aanpakken zoals het brede gesprek (Velsen), het serviceplein (Heemskerk) en inzet van Wijkteams (Beverwijk) kunnen worden uitgebouwd.

De uitbreiding heeft ook gevolgen voor overhead per gemeente door investeringen het gebied van management, kwaliteit, ICT, huisvesting en inkoop.
Voor IJmond Werkt betekent het desinvesteringen op het gebied van huisvesting, contracten en licenties en ontvlechting van bedrijfsvoering van het onderdeel bedrijven van IJmond Werkt.

CONCEPT VERTROUWELIJK



Scenario 3 Maximale samenwerking

Scenario 3 gaat uit van maximale harmonisatie van dienstverlening. Dit scenario lijkt tot op zekere hoogte op scenario 1, maar zonder organisatorische samenvoeging van teams, beleid en ondersteunende diensten.

In dit scenario hanteren de drie gemeenten één regionale werkwijze en beleid. De werkprocessen en het instrumentarium worden geharmoniseerd en ook de functieprofielen. Niet alleen op het gebied van re-integratie, maar ook voor inkomensverstrekking, minima-regelingen, inburgering, inzet van activering etc. De regionale samenwerking gaat daarmee verder dan op dit moment en is minder vrijblijvend.

De gemeentelijke teams inkomen, minima, inburgering etc. blijven bestaan en de medewerkers blijven bij hun huidige werkgever. Het re-integratie onderdeel van IJmond Werkt wordt omgevormd tot een regionale gemeentelijke afdeling. Het werkgeverschap voor deze medewerkers gaat over naar (een van) de gemeenten.

De nieuwe afdeling verzorgt (nader te bepalen) dienstverlening op het gebied van re-integratie. De opdrachtgevers/opdrachtnemers-relatie tussen gemeenten en IJmond Werkt wordt vervangen door collegiale samenwerking. Hierdoor ontstaan kortere lijnen en een lichtere organisatiestructuur. De stap naar een beperkter kernaanbod kan personele gevolgen hebben voor een deel van de medewerkers van de regionale afdeling. In dat geval is sprake van een reorganisatie waarbij een passende arbeidsrechtelijke oplossing moet worden geboden.

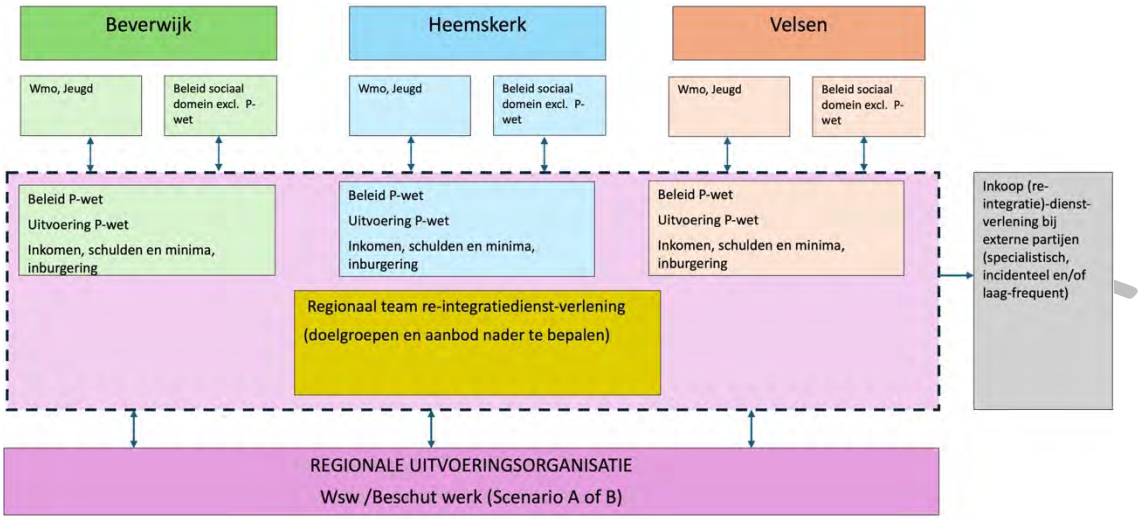
Specialistische, incidentele en/of laagfrequente dienstverlening (bijvoorbeeld re-integratie in combinatie met reclassering of GGZ-behandeling) wordt regionaal gezamenlijk extern ingekocht. Hiermee ontstaat een flexibele schil met een breder instrumentarium rondom het eigen kernaanbod.

In de nieuwe structuur zijn er drie lokale gemeentelijke afdelingen onder eigen management, maar met één uniforme werkwijze. Daarnaast is er een ‘vierde’ regionale afdeling onder leiding van een manager re-integratie.

Borging van de samenwerking kan door middel van een meerjarig regionale dienstverleningsovereenkomst met begroting. De gemeenten houden de budgetten die zij ontvangen voor de dienstverlening in eigen beheer.

CONCEPT VERTROUWELIJK

Het managementteam (de managers van de gemeentelijke afdelingen en de manager re-integratie) is verantwoordelijk voor uitvoering van het afsprakenkader en de hierin gestelde doelen. Sturing, tussentijdse aanpassingen en verantwoording verloopt via een stuurgroep.



1.4 Scenario's Wsw/beschut werk

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verplicht om te zorgen voor voldoende werkplekken voor inwoners met een Wsw-indicatie of een indicatie voor beschut werk.

Met de introductie van de Participatiewet in 2015 verandert het werkveld van de sociale werkbedrijven steeds sneller. De groep medewerkers met een Wsw-indicatie neemt af door vergrijzing. De nieuwe groep medewerkers met beschut werk-indicatie is in omvang kleiner én heeft vaak minder arbeidsvermogen dan mensen met een Wsw-indicatie. Daarnaast is veel kennis en capaciteit nodig om de bedrijven operationeel te houden. Denk daarbij aan verloning, detachering, HR, maar ook aan acquisitie, huisvesting, veiligheid en onderhoud.

Met een krimpende en veranderende groep medewerkers komt de financiële gezondheid van de huidige bedrijvenstructuur (de *infrastructuur*) van IJmond Werkt steeds meer onder druk. Dit is een landelijk probleem en inmiddels erkend door het Rijk. Begin 2025 start een landelijk programma gericht op transformatie van de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven. Met de meicirculaire 2025 worden impulsmiddelen aan gemeenten toegekend om hieraan invulling te geven.

Voor de toekomst van Wsw/beschut werk zijn twee scenario's gedefinieerd:

- In het geval van scenario A herontwerpen de drie gemeenten de bedrijvenstructuur met elkaar op het niveau van de IJmond
- In het geval van scenario B herontwerpen de drie gemeenten de bedrijvenstructuur door krachten te bundelen met de vier gemeenten in Zuid-Kennemerland (en de GR Spaarne Werkt)

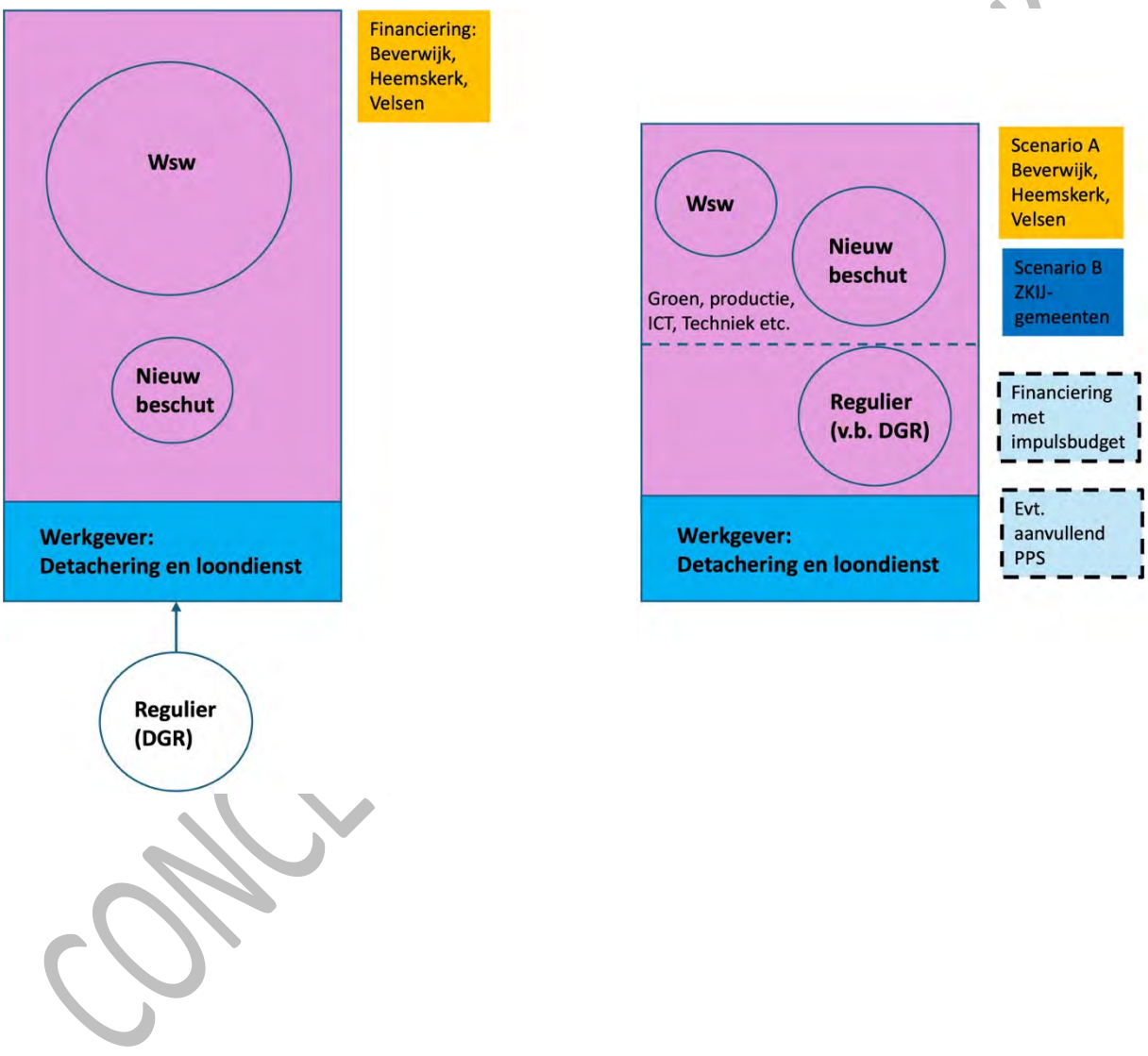
Voor die transformatie is zijn uitgangspunten geformuleerd. De bedrijven worden zo ingericht dat:

- De komende jaren voldoende werkplekken beschikbaar blijven voor mensen met een Wsw- of beschutte werkindicatie (*capaciteit*)
- de werkomgeving en begeleiding aansluiten bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de huidige en toekomstige doelgroep(en)

CONCEPT VERTROU

Daarnaast zijn er inwoners zonder beschut werk indicatie voor wie de stap naar een reguliere werkgever (nog) te groot is. Bijvoorbeeld mensen met een doelgroepregistratie (DGR). Voor deze groep is in de regio veel behoefte aan passende leerwerkplekken en stageplaatsen. Daarom is de keuze gemaakt om bij de transitie:

- extra capaciteit in te bouwen voor kwetsbare doelgroepen die de werkplekken benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie
- te zorgen voor diversiteit in werksoorten zodat de bedrijven beter aansluiten bij de moderne arbeidsmarkt



CONCEPT

2. HANDVATTEN BIJ BEOORDELING

Dit hoofdstuk licht de handvatten toe die zijn gebruikt bij de uitwerking en beoordeling van de scenario's. Het gaat om:

- De inhoudelijke beoordeling van de dienstverlening
- Relevante aanbevelingen uit publicaties
- Profiel van de klanten in de regio
- Medewerkers, systemen en overhead
- Organisatiemodellen

De publicaties en ook de drie werksessies legden vraagstukken bloot die vragen om principiële keuzes en een visie op de dienstverlening aan de inwoner. Deze komen terug in Hoofdstuk 4.

2.1 Succesfactoren en randvoorwaarden voor goede dienstverlening

Voor de inhoudelijke beoordeling van de dienstverlening voor de inwoner is gebruik gemaakt van erkende publicaties. Belangrijke bronnen waren twee onderzoeken van De Beleidsonderzoekers: *Persoonlijke begeleiding in de bijstand* (2020) en *Verklaringen tekorten en op het bijstandsbudget* (2023). Het laatstgenoemde onderzoek bevatte ook organisatorische aanbevelingen. Deze komen aanbod in de volgende paragraaf.

In augustus en september 2024 zijn drie werksessies georganiseerd met medewerkers van de drie gemeenten en IJmond Werkt. Als handvat is gebruik gemaakt van *Werklandschap voor werkzoekenden en werkgevers* (VNG) en het *Participatiewiel* (Movisie). Doel was inzicht krijgen in:

- hoe we de dienstverlening vanuit de Participatiewet het beste laten aansluiten bij de behoefte van de inwoner
- welke aanpakken en instrumenten bijdragen aan de kwaliteit van de dienstverlening
- waar en op welk moment verbinding nodig is met andere dienstverlening (wmo, jeugdzorg, schuldhulpverlening etc.)

De belangrijkste uitkomsten vanuit de publicaties en werksessies zijn vertaald naar onderstaande succesfactoren en randvoorwaarden:

DIENSTVERLENING INWONER: MAATWERK EN DUURZAAMHEID
Algemeen 1. Laagdrempelige contactvormen- en locaties 2. Brede intake: uitvraag op alle leefgebieden bij de start 3. Korte lijnen met partijen in brede sociaal domein (intern en extern) 4. Integrale trajecten met duidelijke regie en regelmatige toetsing en bijsturing 5. Eén contactpersoon, ruimte voor individuele aandacht en vertrouwensrelatie 6. Eenvoudige uitwisseling rondom klant tussen partijen (AVG) 7. Snelle start van een traject na intake 8. Nazorg om herinstroom te voorkomen
FACILITEREN MEDEWERKERS
9. Investeren in methodisch werken 10. Investeren in professionalisering en vakmanschap 11. Overzicht van beschikbare interventies en partijen (binnen en buiten P-wet)

2.2 Relevante aanbevelingen uit publicaties

Het onderzoek *Verklaringen tekorten en op het bijstandsbudget* (2023) bevat ook organisatorische aanbevelingen. Ook deze kwamen (deels) terug in de werksessies.

CONCEPT VERTROUWELIJK

CAPACITEIT
1. Formatie op orde door goede werving en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden 2. Rekening houden met conjuncturele schommelingen (flexibele inzet van mensen) 3. Bewust verdelen van capaciteit: specialisten in op specialistische thema's 4. Check op voorliggende voorzieningen (bij nieuwe instroom en bij langer verblijf) 5. Parttime werk als optie voor snellere uitstroom van werkfitte kandidaten 6. Inzetten op rechtmatigheid en handhaving om capaciteit te houden voor juiste plek 7. Digitaliseren waar mogelijk
TOEKOMSTBESTENDIG EN FLEXIBEL
8. Werken aan een stabiele organisatie met lange termijn doelen: niet te snel bijsturen/veranderen 9. Politiek dichtbij/betrokken houden voor borging van langdurige afspraken 10. Financiële prikkel van baten en lasten BUIG voelbaar maken van politiek tot en met uitvoering 11. Informatie-gedreven beleid en evaluaties, durven kiezen (ook besluiten dingen niet te doen) 12. Beleid en uitvoering dicht bij elkaar, bij voorkeur onder één management 13. Dienstverlening Werk en Inkomen dichtbij elkaar 14. Korte lijnen met dienstverlening in het brede sociaal domein

2.3 Profiel van de klanten in de regio

Uit de geraadpleegde publicaties en uit de werksessies blijkt dat:

- Interventies het meest succesvol zijn bij een snelle start en vanuit een integrale intake. Naarmate er meer tijd verstrijkt wordt de impact van een traject kleiner
- Re-integratie van mensen die al langer bijstand ontvangen vergt veel aandacht en een lange adem. Uitstroom uit de bijstand op korte termijn is voor deze groep beperkt. Wel haalbaar zijn:
  - Deeltijdwerk (soms)
  - Toename kansen op arbeidsmarkt en maatschappelijk sterker (vaker)
  - Bijvangst in uitstroom van frauduleuze gevallen (soms)
- De financiële baten van maatschappelijke versterking vallen slechts deels binnen de Participatiewet, een ander deel landt elders bij gemeenten (bijvoorbeeld minima-regelingen en wmo) en bij het Rijk en zorgverzekeraars
- Voor een deel van de mensen met een doelgroep-registratie ontbreekt een reële kans op regulier werk

De bijlage bevat een actueel overzicht met de omvang en het profiel van de klanten per gemeente en in de regio IJmond. Het laat zien dat in de IJmond >50% van het huidige bestand langer dan 3 jaar een uitkering ontvangt.

Dit vraagt om afwegingen over inzet vanuit de Participatiewet en zijn opgenomen in Hoofdstuk 4.

2.4 Medewerkers, systemen en overhead

Medewerkers

Een zuivere vergelijking en uniforme indeling van medewerkerscapaciteit in de regio is niet mogelijk omdat per organisatie de werkprocessen en taakverdeling verschillen. Om toch een uitspraak te kunnen doen over de huidige en toekomstige capaciteit is de medewerkerscapaciteit van de drie gemeenten en IJmond Werkt ingedeeld naar de generieke indeling van Berenschot. Dit geeft voldoende inzicht in de actuele capaciteit voor gebruik van de benchmark van Berenschot.

Systemen

Relevant bij beoordeling van de scenario's is de mate waarin dit vraagt om ontvlechting van ondersteunende systemen en overstap naar nieuwe systemen. De drie gemeenten en IJmond Werkt

CONCEPT VERTROUW

gebruiken verschillende ICT-systemen ter ondersteuning van het primair proces, HR en verloning. Sommige systemen zijn kortgeleden geïntroduceerd (Compas) of worden binnenkort gelanceerd (Mijn inkomen, beschikbaarheidswijzer). Andere worden opnieuw aanbesteed (Velsen).

Overhead

Elk scenario heeft impact op de overhead. Zowel bij de achterlatende als bij de ontvangende organisaties. Daarbij moet worden gedacht aan HR, financieel beheer, financiële verantwoording naar het Rijk en ondersteuning van de governancestructuur.

2.5 Organisatiemodel en governance

Een van de uitgangspunten bij het herontwerp is om de organisatievorm te laten volgen uit de inhoud. Het moet gaan om een zo eenvoudig mogelijke vorm die de samenwerking borgt maar ook flexibiliteit biedt in een onzekere toekomst.

Bij elk scenario zijn verschillende organisatievormen mogelijk. Omdat het gaat om wettelijke taken en samenwerking tussen drie gemeenten ligt een publiekrechtelijke organisatievorm het meest voor de hand. De mogelijkheden binnen de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) zijn hieronder kort toegelicht.

Daarnaast zijn privaatrechtelijke vormen mogelijk, zoals een NV of BV of Stichting. Hiervoor wordt vaker gekozen als aanknopingspunt voor samenwerking met private partijen of een efficiency-slag vanuit ondernemerschap. De Handreiking privaatrechtelijke samenwerking door decentrale overheden van VNG (2023) biedt een overzicht van de mogelijkheden. Dit is als bijlage bijgevoegd.

Vorm	Nadelen	Voordelen
Regeling zonder meer • Deelnemende gemeenten blijven zelfstandige entiteiten met elk hun eigen rechtspersoonlijkheid • wel gezamenlijk beleid ontwikkelen en uitvoeren • samenwerking regelen in overeenkomst • geen nieuwe rechtspersoon	• lichte manier • gebrek aan eigenaarschap • te weinig formalisering • onduidelijke structuur • gebrekkige besluitvorming • te weinig monitoring	• geen onnodige bureaucratie • Juridisch alleen vastleggen wat nodig is om de afspraken over de samenwerking goed te regelen
Centrumgemeente Let op: gaat om een van de drie gemeenten Beverwijk, Heemskerk of Velsen, dus niet om Haarlem. • Gemeentebestuur X mandateert bestuursbevoegdheden aan gemeentebestuur Y • Bestuursrecht van toepassing • Eén centrumgemeente of taakverdeling gemeenten • afhankelijk van bereidheid tot samenwerking, beheer alle belangen door centrumgemeente en effectiviteit van centrumgemeente	• mogelijke machtsconcentratie • belangenconflicten	• relatief eenvoudig te implementeren en organiseren • nieuwe organisatie niet nodig • efficiëntie • specialisatie • schaalvoordelen

CONCEPT VERTROUWELIJK

Gemeenschappelijk orgaan • vooral voor enkelvoudige intergemeentelijke samenwerking • draagt bij aan effectieve samenwerking of afstemming • medewerkers in dienst van minstens één van de gemeenten • sinds 2022 lichtere vorm met volledige rechtspersoonlijkheid mogelijk • alleen Dagelijks bestuur nodig	• gebrek aan rechtspersoonlijkheid • mogelijk verlies van autonomie deelnemende gemeenten	• efficiëntie • gedeelde verantwoordelijkheid • schaalvoordelen
Bedrijfsvoeringsorganisatie • organisaties bundelen ondersteunende taken en diensten • (lichte) samenwerkingsvorm • Doel verminderen van de administratieve complexiteit en effectieve aansturing van bedrijfsvoeringsorganisatie	• Mogelijk verlies van controle • opzetten en beheren kan complex zijn bij verschillende belangen en prioriteiten	• schaalvoordeel • delen van expertise
Openbaar lichaam • meest uitgebreide vorm • entiteit kan contracten afsluiten, convenanten aangaan, eigen medewerkers in dienst nemen, fondsen beheren en publieke of private samenwerkingsverbanden opzetten • heeft een Algemeen en Dagelijks bestuur	• complexiteit van beheer en governance • mogelijke kostenstijgingen	• sterke juridische basis • directe betrokkenheid van de deelnemende organisaties flexibiliteit

CONCEPT VERTROUWELIJK

DEEL 2

3.ANALYSE SCENARIO'S

[aanvullen en definitief maken na exercitie Berenschot]

3.1 Analyse scenario's inkomen, werk en re-integratie

Maatwerk

1	Alle dienstverlening in de regio op het gebied van werk, inkomen en re-integratie wordt integraal en samenhangend aangeboden en ondersteund door één systeem	
2	Alle dienstverlening binnen elke gemeente op het gebied van werk, inkomen en re-integratie wordt integraal en samenhangend aangeboden en ondersteund door één systeem	
3	Alle dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie wordt integraal en samenhangend aangeboden. De stap naar één systeem kan naar keuze worden gemaakt.	

Verbinding met brede sociale domein

1	Tussen werk, inkomen en re-integratie en het bredere sociale domein van de drie gemeenten blijft een knip. Hier blijft politieke autonomie per gemeente.	+/-
2	Intensieve verbinding én borging mogelijk tussen werk, inkomen en re-integratie en het brede sociale domein is een intern vraagstuk. Elke gemeenten kan kiezen voor een integrale aanpak en samenvoeging van budgetten in het brede sociale domein	+/+
3	Tussen werk, inkomen en re-integratie en het bredere sociale domein van de drie gemeenten blijft een knip. Hier blijft politieke autonomie per gemeente.	+/-

Gemeentelijke autonomie

1	Alle budgetten voor uitvoering van deze dienstverlening gaan integraal over naar de nieuwe organisatie. De middelen worden ingezet voor de inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Lokaal beleid over inzet van deze budgetten voor de eigen inwoners wordt losgelaten.	-/-
2	De individuele gemeenten hebben in dit scenario maximaal beleidsvrijheid over inzet van de budgetten die zij ontvangen voor de dienstverlening. Afstemming en harmonisatie binnen de IJmond blijft mogelijk, maar is vrijblijvend.	+/+
3	De gemeenten houden de budgetten die zij ontvangen voor de dienstverlening in eigen beheer, maar verbinden deze aan meerjarige dienstverleningsovereenkomsten.	+/-

Werkgeverschap/HR

Werkgeverschap

	Het werkgeverschap voor alle medewerkers die een rol hebben in uitvoering, beleid, sturing of ondersteuning van de dienstverlening gaat over naar de nieuwe organisatie. Zij blijven dus niet in dienst bij de gemeente of bij IJmond Werkt! Er komt een nieuw regionaal functiehuis. Hierop komt 1 HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering).	

CONCEPT VERTROUWELIJK

	Elke gemeente breidt haar teams uit met de kennis en capaciteit die nodig is voor re-integratiedienstverlening of koopt dit geheel of deels in bij derden. Voor medewerkers van IJmond Werkt moet om een passende arbeidsrechtelijke oplossing worden gevonden. Bijvoorbeeld in de vorm van een sociaal plan of met afspraken in het kader van de Wet Overgang van Onderneming	
	De medewerkers van de gemeenten blijven in dienst van de eigen gemeente en vallen onder een eigen leidinggevende. Op het gebied van werving en selectie, doorgroeimogelijkheden, scholing trekken de gemeenten samen op en beschouwen ze elkaars afdelingen als één organisatie Medewerkers van IJmond Werkt gaat over naar de nieuwe regionale afdeling voor re-integratiedienstverlening. Het werkgeverschap gaat over naar (een van) de gemeenten. Wanneer een beperkter kernaanbod personele gevolgen heeft voor de medewerkers van de regionale afdeling wordt hen een passende arbeidsrechtelijke oplossing geboden.	

Cijfermatige analyse capaciteit
[hier consequenties en benchmark na analyse Berenschot]

Huisvesting, Inkoop, ICT

	De uitbreiding heeft gevolgen voor overhead per gemeente op het gebied van management, kwaliteit, ICT, huisvesting en inkoop.	

Sturing en organisatie

Regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio

Transitiefase

Financieel
[hier analyse Berenschot]

CONCEPT VERTROUWELIJK

3.2 Samenvatting scenario's 1, 2 en 3

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Maatwerk			
Verbinding met brede sociale domein			
Gemeentelijke autonomie			
Werkgeverschap/HR			
Huisvesting, Inkoop, ICT			
Sturing en organisatie			
Regionale samenwerking arbeidsmarktregio			
Transitiefase			
Financieel			

3.3 Analyse scenario's Wsw/Beschut

[hier analyse Berenschot]

CONCEPT VERTROUWELIJK

4. AFWEGINGEN

[aanvullen en definitief maken na exercitie Berenschot]

4.1 Algemene afwegingen

[nog schrijven]

Meenemen:

Dienstverlening

- Hoe staan we tegenover prioriteren doelgroepen vb jongeren, arbeidsmigranten, alleenstaande moeders, doelgroep >56 jaar
- Hoe kijken we naar focus op huidige doelgroep >3 jaar met weinig vooruitzicht op werk in de eerste jaren.
- Hoe staan we tegenover steviger inzetten op rechtmatigheid en handhaving

Autonomie en identiteit

- Hoeveel hechten we aan herkenbaarheid van de eigen gemeente bij de inwoner?

Samenwerking met derden

- In welke mate gaan we meer sturen op afbakening van taken/verplichtingen vanuit de P-wet in relatie tot bijvoorbeeld dienstverlening UWV en rol van het onderwijs?

Werkgeverschap

Hoe willen we als opdrachtgever onze werkgeversrol vervullen ten aanzien van medewerkers IJmond Werkt? Wet overgang van onderneming

4.2 Specifieke afwegingen per scenario

Risico's per scenario

Bv scenario 3 is risico dat de werkwijze in de toekomst weer uiteen gaat lopen

CONCEPT VERTROUWELIJK

BIJLAGEN

Actuele data

Omvang en profiel van de klant per gemeente en in de regio

Omvang

In de regio IJmond telt in totaal 150.553 inwoners. Hiervan ontvangen 3.681 per medio 2024 een uitkering in het kader van de Participatiewet. Het werkloosheidspercentage in de drie gemeenten ontloopt elkaar nauwelijks. Regionaal maakt iets dan een kwart van de mensen die een uitkering ontvangt gebruik van de re-integratiedienstverlening door IJmond Werkt! Maar per gemeente verschilt het gebruik van IJmond Werkt. Per maand vragen gemiddeld 52 personen in de IJmond een uitkering aan. Hiervan wordt gemiddeld 2/3^{e} toegekend. Een deel van de uitgestroomde klanten meldt zich later terug.

OMVANG	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Aantal inwoners	41.863	39.452	69.238	150.553
Uitkeringen P-wet (personen)	1.041	913	1.727	3.681
Percentage	2,49%	2,31%	2,49%	2,44%
In lopend traject bij IJW	246	211	281	738
Percentage	23,63%	23,11%	16,27%	26,66%
In activeringstraject	107	441	?	548
Gemiddelde instroom/maand (sinds 01-2022)	16	18	36	70
gemiddeld % toekenningen/per maand	68%	62%	61%	
Herinstroom: > 1 uitkering sinds 1-1-2022		2	22	

Specifieke dienstverlening in combinatie met Participatiewet

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
Nieuwe wet inburgering	210	167	296	673
Nieuwe wet inburgering en P-wet		129	98	227
Schuldentraject	147	42	705	894
Schuldentraject en uitkering P-wet	51	13	289	353
Statushouders bij IJW!	15	10	11	36

Profiel

Bijna een kwart van de mensen met een uitkering is ouder dan 56 jaar.

LEEFTIJD	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
22-26	67	80	171	318
27-45	393	333	449	1.175
46-55	259	254	295	808
56+	297	257	392	946

Meer dan de helft van de mensen ontvangt al 3 jaar of langer een uitkering.

DUUR UITKERING (FASE)	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
<1 jaar	157	178	243	578
1-3 jaar	235	180	267	682
3-5 jaar	193	114	161	468
>5 jaar	451	452	637	1.540

CONCEPT VERTROUWELIJK

Ruim een derde van de mensen bij IJmond Werkt zit langer dan 2 jaar in traject. Een recente (objectieve) ABC-meting onder 100 klanten van IJmond Werkt! laat zien dat een aanzienlijk deel van deze groep een grotere afstand heeft tot werk dan in eerste instantie ingeschat. Dit sluit aan bij de beleving van medewerkers en wordt nader onderzocht samen met de doorverwijzende gemeenten.

DUUR IJW	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
0-6 maanden	56	53	86	195
6-12 maanden	43	42	53	138
12-24 maanden	50	46	43	139
24-48 maanden	59	36	50	145
>48 maanden	38	34	49	121

Medewerkerscapaciteit en -profiel per gemeente en in de regio

Om een uitspraak te kunnen doen over de huidige en toekomstige capaciteit is de medewerkerscapaciteit van de drie gemeenten en IJmond Werkt ingedeeld naar de generieke indeling van Berenschot.

Uitvoering

Bij de gemeenten omvat dit de capaciteit op het gebied van inkomen, werk en activering, schulden en minima en inburgering.

		Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Ijmond werkt	Regionaal
Uitvoering						
Frontoffice		2,00	2,67	5,56	5,08	15,31
Klantmanagement inkomen		12,67	8,28	13,69		34,64
Tijdelijke extra capaciteit met inverdienopdracht				5,00		5,00
Klantmanagement Inburgering		3,45	3,67	5,45		12,57
Bijzondere bijstand		3,22	5,56	1,39		10,17
Uitkeringsadministratie		4,35	4,67	6,50		15,52
Schuldhulpverlening		1,67	4,58	5,00		11,25
Re-integratie					21,42	21,42
Terugvordering en verhaal		1,89		3,06		4,95
Handhaving/sociale recherche		1,89		2,00		3,89
Bezwaar en beroep						0,00
Functioneel applicatiebeheer					0,67	0,67
Kwaliteit		5.1.2.e	3,61	2,83	0,89	7,33
Arbeidsdeskundige				0,86		
Adviseur werkgeversdiensten (WSP)					3,67	3,67

Beleid

		Beverwijk	Heemskerk	Velsen	IJmond Werkt	Totaal
P-wet				1,5	1,00	
Inburgering				1,44		
Schulden, minima				2,42		
Totaal beleid		1,00	1,00	5,36		

CONCEPT VERTROUWELIJK

Overhead

Overhead van gemeenten heeft alleen betrekking op Participatiewet, Inburgering en Schulden en minima.

De overhead van IJmond Werkt heeft betrekking op zowel re-integratie en ontwikkeling als werk (de bedrijven). Het zwaartepunt ligt bij het bedrijfsonderdeel Werk.

Overhead		Beverwijk	Heemskerk	Velsen
Teammanagement		1,00	1,00	1,05
Bedrijfsvoering ondersteuning		0,67	0,89	
Secretariële ondersteuning				
Accountmanagement				
Facilitair				
Directie*				
P&O*				
Communicatie*				
Juridische zaken (incl. AVG)				
Regie en contractmanagement				

Overhead IJmond Werkt	**Totaal**	**re-integratie**	**werk**
Teammanagement	3,78		
Bedrijfsvoering ondersteuning	7,17		
Secretariële ondersteuning	0,78		
Accountmanagement	1,00		
Facilitair	2,45		
Directie*	1,00		
P&O*	7,23		
Communicatie*	0,89		
Juridische zaken (incl. AVG)	0,44		
Regie en contractmanagement			

Financieel

2024	**Beverwijk**	**Heemskerk**	**Velsen**	**TOTAAL**
Inkomsten: BUIG		€ 12.556.177	€ 26.571.184	€ 39.127.361
6.3 Inkomensregelingen	€ 22.374.000	€ 4.919.000	€ 29.675.000	€ 56.968.000
6.4 Begeleide participatie	€ 4.442.000	€ 3.612.000	€ 4.483.000	€ 12.537.000
Bijdrage IJmond werkt m.b.t. WSW	-€ 4.392.000	-€ 3.612.000	-€ 4.459.000	-€ 12.463.000
6.5 Arbeidsparticipatie	€ 2.601.000	€ 2.587.000	€ 3.924.000	€ 9.112.000
Bijdrage IJmond werkt m.b.t. re-integratie	-€ 2.044.000	-€ 1.903.000	-€ 3.326.000	-€ 7.273.000

CONCEPT VERTROUWELIJK

6.6 Maatwerkvoorzieningen (WMO)	€ 3.657.000	€ 2.213.000	€ 2.053.000	€ 7.923.000
6.71a Hulp bij het huishouden (WMO)	€ 5.006.000	€ 4.253.000	€ 9.862.000	€ 19.121.000
6.71b Begeleiding (WMO)	€ 2.891.000	€ 3.104.000	€ 5.703.000	€ 11.698.000
6.71c Dagbesteding (WMO)	€ 1.298.000		€ 2.727.000	€ 4.025.000
6.71d Overige maatwerkarrangement WMO	€ 311.000	€ 1.756.000	€ 1.447.000	€ 3.514.000
BIJDRAGE IJW				
Bijdrage IJmond werkt mbt re-integratie	€ 2.044.000	€ 1.903.000	€ 3.326.000	€ 7.273.000
Bijdrage IJmond werkt mbt WSW	€ 4.392.000	€ 3.612.000	€ 4.459.000	€ 12.463.000

Systemen

In de regio worden verschillende systemen gebruikt ter ondersteuning van het primair proces en van HR en verloning. Sommige systemen zijn nog maar net geïntroduceerd (Compas) of worden binnenkort ingezet (Mijn inkomen, beschikbaarheidswijzer). Andere systemen worden binnenkort opnieuw aanbesteed (Velsen).

SYSTEMEN	**Beverwijk**	**Heemskerk**	**Velsen**	**IJmond Werkt**
PW	Suite (centric) en binnenkort Mijn inkomen (aanmeldsysteem)	Suite (centric) gekoppeld aan Join (Decos)	Civision Samenleving (Csam)en iParticipatie voor aanvragen uitkering (Pink Roccade)	
WMO	Suite (centric)	Suite (centric) gekoppeld aan Join (Decos)	iSamenleving voor wmo-aanvragen (Pink Roccade)	
	Beschikbaarheidswijzer	Beschikbaarheidswijzer	Beschikbaarheidswijzer	
Jeugd		Mens Centraal		
Schuldhulpverlening		Stratech Insight (Stratech Social) en XXLLNC (voor apps)		
Klantvolgsysteem				Compas Cloud (Emergo)
HR				
PSA				

CONCEPT VERTROUWELIJK

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Wed, 13 Nov 2024 12:02:10 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "Erwin Hardeveld van" 5.1.2.e ijmondwerkt.com>
Subject: Concept-rapport versie 12 november, aantal vragen en update proces
Attachments: VERTROUWELIJK CONCEPT RAPPORT herontwerp versie 12 november 2024.pdf, REGIONAAL OVERZICHT_BIJGEWERKT.xlsx, vragen bij regionaal overzicht 12 november 2024.docx

Beste leden van de projectgroep, (stuurgroep ter informatie in cc)

Met deze mail ontvangen jullie:

- het concept-rapport, versie 12 november
- Een aantal gerichte vragen met betrekking tot de fte's
- Een update over het verdere proces en planning

Concept-rapport

In deze versie van het rapport heb ik de jullie aanscherpingen verwerkt/meegenomen. Nogmaals dank hiervoor.
Deze versie van het rapport stem ik de 26e af met de stuurgroep. Dan is dit de versie waarmee ik verder ga met Berenschot. De focus ligt daarbij op H1.
Hoofdstukken 3 en 4 bevatten alleen nog een opzet en eerste invulling. De definitieve vorm en inhoud hiervan hangt mede af van de input/uitkomsten/afspraken van en met Berenschot.
@5.1.2.e 5.1.2.e **en Erwin**: ik wil jullie vragen deze versie nog niet te delen met het MT. Ik wil daarmee wachten tot de stuurgroep op 26 november. Zie Update proces hieronder.

Overzicht met fte's

Het overzicht met fte's is bijna compleet. In een aantal cellen staan opmerkingen ter toelichting en om de data te duiden.
Op een aantal punten mis ik nog data. In de bijlage vinden jullie een lijstje met gerichte vragen voor ieder van jullie. Fijn als jullie daar uiterlijk volgende week woensdag (20 november) op kunnen reageren.

Update/afspraken proces

We komen nu in een fase dat ik focus moet aanbrengen naar het eindrapport dat ik aan de bestuurders aanbied. Dit rapport moet zo feitelijk mogelijk zijn.
De bespreking, vragen en input vanuit de Projectgroep en het MT van IJmond Werkt waren erg nuttig om de gekozen scenario's duidelijker te definiëren. Ze zijn nu geschikt voor doorrekening en vergelijking.
In de sessies zijn ook veel voor- en nadelen benoemd. Een deel hiervan krijgt een plek in de analyse.

Maar er zijn ook zorgen en voorkeuren gedeeld. Veel van die input is lokaal, te gedetailleerd of sturend. Dit is heel relevant voor de individuele wethouders in hun afwegingen, maar het hoort niet thuis in het rapport.
We hebben eerder afgesproken dat 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e als leden van de stuurgroep de schakel naar de bestuurders zijn in dit proces. Met hen kijk ik de 26e hoe zij de komende maanden de advisering naar de wethouders rondom dit proces intern kunnen stroomlijnen (samen met jullie). Erwin is lid van de stuurgroep, maar is niet bij de bestuurlijke sessies. Zijn input gaat via 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en natuurlijk via mij mee naar deze sessies.

Planning

- Berenschot neemt zodra hun offerte akkoord is, contact met mij op. Ik plan dan samen met 5.1.2.e een afspraak om de scenario's door te spreken, zodat ze hun werksessies met de controllers gericht kunnen inzetten.
  Ik verwacht volgende week contact met ze te hebben.
- Beoogde deadline voor het aandeel van Berenschot is 21 januari
- De bestuurlijke sessie voor het definitieve rapport is verzet van 16 december naar 3 februari

- Piet Burgering neemt het dossier tijdelijk over van Ron. Ik spreek hem donderdag 21 november, samen met 5.1.2.e Hij ontvangt deze versie van het rapport als onderlegger voor het gesprek.
- Op 25 november spreek ik Piet, Jeroen en Suzanne. Daar is 5.1.2.e bij. Met hen stem ik de voortgang af en de planning ten aanzien van de gemeenteraden
- Op 26 november is stuurgroep-overleg. Na afstemming met de stuurgroep over het proces en de rolverdelingen, plan ik met jullie een nieuwe datum.

Ik hoop jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd voor nu.
Zoals gezegd, 5.1.2.e
Maar vanaf maandag weer goed bereikbaar.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

		BEVERWIJK	HEEMSKERK	VELSEN	TOTAAL
UITVOERING					
Intake		2,00	2,67	5,56	10,23
Klantmanagement inkomen		9,22	8,28	13,69	31,19
Tijdelijke extra capaciteit				5,00	5,00
Klantmanagement Inburgering		3,45	3,67	5,45	12,57
Klantmanagement bijzondere bijstand		3,22	5,56	1,39	10,17
Klantmanagement Schuldhulpverlening		1,67	4,58	4,50	10,75
Uitkeringsadministratie		4,35	4,67	6,50	15,52
Terugvordering en verhaal		1,89		3,06	4,95
Handhaving/sociale recherche		1,89		2,00	3,89
Kwaliteit			3,61	2,83	6,44
Arbeidsdeskundigheid				0,86	0,86
Totaal		**27,69**	**33,04**	**50,84**	**111,57**
BELEID					
P-wet		0,80	1,00	1,50	3,30
Inburgering		0,80		1,44	2,24
schulden en minima		1,00		2,42	3,42
Totaal		**2,60**	**1,00**	**5,36**	**8,96**
OVERHEAD GEMEENTEN					
Management		1,00	1,00	1,05	**3,05**
OVERIG					
applicatiebeheer					
Bedrijfsvoeringsondersteuning					
Secretariële ondersteuning					
Directie*					
P&O*					
Communicatie*					
Juridische zaken (incl. AVG)*					

		IJMOND WERKT			
UITVOERING ONTWIKKELING (RE-INTEGRATIE)					
Re-integratie, onderdeel intake		2,75			
Re-integratie, training, ontwikkeling en werkcoaching (incl vacaturecentrum)		20,42			
Re-integratie, jobcoaching		2,56			
Arbeidsdeskundige		1,89			
Adviseurs werkgeversdiensten (WSP)		3,67			
Totaal uitvoering re-integratie		**31,29**			
UITVOERING WERK					
Werkcoaches		2,00			
Jobcoaches		7,01			
Post		1,00			
Groen		5,72			
Ontwikkelhuis medewerkers		3,89			
Ontwikkelhuis bedrijfsbureau		0,89			
Totaal uitvoering werk		**20,51**			
OVERHEAD		**ONTWIKKELING**	**WERK**	**BEIDE**	**TOTAAL**
Directie				1,00	1,00
Management		1,89	1,00	2,78	5,67
Beleid				1,00	1,00
Projectondersteuning, incl kwaliteit (oa ISO)		0,78	0,84	1,78	3,40
Accountmanagement			1,00		1,00
SROI (namens gemeenten)			0,89		0,89
P&O			4,28	0,56	4,84
Personele administratie				4,23	4,23
Bedrijfsadministratie		2,78			2,78
Financiële administratie				2,61	2,61
BIO AVG				0,82	0,82
Applicatiebeheer/ICT				0,67	0,67
Facilitair				2,45	2,45
Communicatie				0,89	0,89
Totaal overhead		**5,45**	**8,01**	**18,79**	**32,25**

HERONTWERP DIENSTVERLENING VANUIT DE PARTICIPATIEWET
re-integratie en Wsw/beschut werk

ALTERNATIEVE SCENARIO'S

CONCEPT VERTROUWELIJK

gemeente Heemskerk

gemeente beverwijk

GEMEENTE VELSEN

INHOUD

INLEIDING 1
Regionale probleemanalyse als vertrekpunt 1
Het proces en de vervolgstappen 2
Aanpak uitwerking scenario's 2
Leeswijzer 3

DEEL 1 DE BASIS 4
1. VIJF SCENARIO'S 4
1.1 Algemene uitgangspunten 4
1.2. Huidige situatie (scenario 0) 4
1.3 Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie 5
1.4 Scenario's Wsw/beschut werk 9
2. HANDVATTEN BIJ BEOORDELING 11
2.1 Succesfactoren en randvoorwaarden voor goede dienstverlening 11
2.2 Relevante aanbevelingen uit publicaties 11
2.3 Profiel van de klanten in de regio 12
2.4 Medewerkers, systemen en overhead 12
2.5 Organisatiemodel en governance 12

DEEL 2 15
3.ANALYSE SCENARIO'S 15
3.1 Analyse scenario's inkomen, werk en re-integratie 15
3.2 Samenvatting scenario's 1, 2 en 3 18
3.3 Analyse scenario's Wsw/Beschut 18
4. AFWEGINGEN 19
4.1 Afwegingen 19
4.2 Specifieke afwegingen per scenario 20

BIJLAGEN 1
Actuele data 1

CONCEPT VERTROUWELIJK

INLEIDING

Net als andere gemeenten in Nederland hebben Beverwijk, Heemskerk en Velsen te maken met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van IJmond Werkt daarin. De afgelopen jaren is binnen de bestaande organisatiestructuur hard gewerkt om financiële en inhoudelijke knelpunten het hoofd te bieden. Veel oplossingen bleken echter slechts tijdelijk succesvol. Gaandeweg werd duidelijk dat de huidige aanpak niet meer volstaat.

In februari 2023 gaven de drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen opdracht om met een frisse blik te onderzoeken wat nodig is om de dienstverlening vanuit de Participatiewet te optimaliseren en toekomstbestendig te maken. De 'frisse blik' hield in dat de huidige organisatiestructuur niet het vertrekpunt was. Hierdoor kon worden gezocht naar oplossingsrichtingen die verder gaan dan het verbeteren van de samenwerking tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt. Daarnaast is gekeken naar de relatie met aanpalende domeinen van de Participatiewet, zoals schulden en minima, inburgering, maar ook wmo en Jeugd.

Bij de start is afgesproken de tijd te nemen voor een gedragen proces met alle betrokken partijen. Dit uitgangspunt geldt nog steeds. Tegelijkertijd groeide de urgentie om een nieuwe weg in te slaan. Met name wegens de financiële uitdagingen bij de drie gemeenten en IJmond Werkt. Hoog tijd dus om een keuze te maken. Dit rapport bevat verschillende uitgewerkte scenario's.

Regionale probleemanalyse als vertrekpunt

In 2021 publiceerde bureau Berenschot in opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) het rapport *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet*. Dit rapport geeft, samen met andere recente onderzoeken, inzicht in hoe het komt dat veel gemeenten en ontwikkelbedrijven vastlopen in de uitvoering van de Participatiewet. Dit heeft geleid tot het wetsvoorstel Participatiewet in Balans. Het Rijk voert op meerdere fronten aanpassingen door die moeten leiden tot een betere aansluiting van de Participatiewet op actuele praktijk.

Het rapport van Berenschot was een belangrijk vertrekpunt bij de opdracht tot herontwerp. Maar om zicht te krijgen op de specifieke knelpunten en dynamiek in de regio IJmond wilden de opdrachtgevers starten met een regionale probleemanalyse. Deze is in 2023, samen met het werkveld, uitgevoerd. Goede dienstverlening voor de inwoner is en blijft immers mensenwerk.

In het eerste kwartaal van 2024 is de regionale probleemanalyse gedeeld, getoetst en vastgesteld. De analyse bevestigt dat het landelijke beeld ook geldt voor de IJmond:

- de opzet van de Participatiewet zelf leidt tot knelpunten
- een grotere groep mensen komt niet mee in een steeds ingewikkelder samenleving
- de snel veranderende arbeidsmarkt vraagt om intensievere begeleiding van kwetsbare werkzoekenden en werkenden

De invloed van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen op deze vraagstukken is beperkt. De drie gemeenten hebben echter wel invloed op hóe zij de dienstverlening voor de inwoners organiseren en inrichten. Op dit vlak bevat de regionale probleemanalyse duidelijke aanknopingspunten. Het gaat om een combinatie van inhoudelijke keuzes en een andere manier van organiseren en inrichten.

Het is geruststellend dat de aanknopingspunten aansluiten bij de stappen die het Rijk maakt in herijking van de Participatiewet. Keuzes in de regio IJmond en de toekomstige wet- en regelgeving zullen elkaar dus versterken.

CONCEPT VERTROUWELIJK

Het proces en de vervolgstappen

In april 2024 hebben de drie verantwoordelijk wethouders vanuit de probleemanalyse een aantal eerste ‘servetschetsen’ opgesteld. In juni 2024 hebben zij deze uitgewerkt tot concrete scenario’s. De opties zijn behoorlijk onderscheidend van elkaar, zodat tot besluitvorming ruimte blijft voor een ‘brede, open blik’.

Raadsleden van Beverwijk en Heemskerk hebben in mei en juni 2024 gereageerd op de probleemanalyse en aanbevelingen meegegeven. Hun inbreng past goed binnen de gekozen scenario’s. De raad van Velsen koos voor inbreng in een latere, meer concrete fase.

Dit rapport wordt in het eerste kwartaal van 2025 gedeeld en besproken met de betrokken partijen. Na het ophalen van reacties en aanbevelingen start de fase van besluitvorming, Daarin worden de gebruikelijke (inspraak-)routes en procedures gevolgd. Na het besluitvormingstraject wordt het gekozen scenario vertaald naar een transitieplan en start de inrichting van de nieuwe koers.



Aanpak uitwerking scenario’s

Bij de keuze voor een nieuwe richting staan de volgende vragen centraal:

1. Wat betekent het scenario voor onze inwoners en welke keuzes maken we daarin?
2. Staan de consequenties, kosten en (des)investeringen in verhouding tot de verbeteringen (baten)?
3. Wat betekent de keuze voor de verschillende betrokken partijen?
4. Welke risico’s en/of aandachtspunten brengt het met zich mee?

De scenario’s zijn uitgewerkt op de volgende onderdelen:

1. Inhoudelijk
   - In welke mate is sprake van verbetering van de dienstverlening voor inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen?
   - In welke mate biedt het medewerkers handvatten voor kwalitatief goede dienstverlening
2. Consequenties
   - Gemeentelijke autonomie
   - Werkgeverschap/HR
   - Huisvesting, Inkoop, ICT
   - Sturing en organisatie
   - Regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio
   - Transitiefase
3. Financiële haalbaarheid
   - (Des)investeringen in de overgang van de oude naar de nieuwe situatie (transitiefase)
   - Structurele kosten en baten van de dienstverlening

CONCEPT VERTROUWELIJK

De scenario's zijn zo objectief, herkenbaar en transparant mogelijk uitgewerkt. Goed om daarbij voor ogen te houden is dat de maatschappelijke meerwaarde van dienstverlening in het sociaal domein niet altijd te bewijzen is of financieel uit te drukken. Gevalideerd onderzoek hiernaar als onderdeel van een Maatschappelijke Kosten Baten Analyses is zeer tijdrovend en complex.

Bij de inhoudelijke beoordeling van de dienstverlening voor de inwoner is daarom gebruik gemaakt van bestaande, erkende publicaties. De aanbevelingen en conclusies uit die rapporten zijn een geschikt handvat bij de inhoudelijke beoordeling van de scenario's. Veel van de aanbevelingen kwamen bovendien overeen met de uitkomsten van drie werksessies over de ideale klantreis met medewerkers van de gemeenten en IJmond Werkt.

De publicaties en werksessies legden ook principiële vraagstukken en afwegingen bloot. Deze zijn opgenomen in Hoofdstuk 4.

Voor financiële toetsing en doorrekening is bureau Berenschot benaderd. Zij hebben samen met de drie gemeenten en IJmond Werkt! de consequenties per scenario doorgerekend.

Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat een korte beschrijving van de gekozen scenario's en de gebruikte handvatten bij de analyse. Deel 2 bevat de uitwerking per scenario en sluit af met een samenvattende analyse. Actuele data en een lijst met geraadpleegde publicaties zijn als bijlage toegevoegd.

Inleiding

Deel 1 De basis
Hoofdstuk 1 De scenario's in het kort
Hoofdstuk 1 Handvatten bij beoordeling

Deel 2 De analyse
Hoofdstuk 3 Analyse scenario's
Hoofdstuk 4 Samenvatting en (af)wegingen

Bijlagen
Actuele data en aantallen in de regio
Geraadpleegde publicaties

CONCEPT VERTROUWELIJK

DEEL 1 DE BASIS

1. VIJF SCENARIO'S

Dit rapport presenteert vijf scenario's. Drie ervan hebben betrekking op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Twee scenario's gaan over de toekomst van de Wsw/beschut werk infrastructuur (het onderdeel Werk van IJmond Werkt).

Dit onderscheid is nodig omdat de aard van de dienstverlening verschilt en daarmee ook de analyse. In de afwegingen en keuzes hangen de uitkomsten wel met elkaar samen. Zo moet de Wsw/beschut werk infrastructuur verbinding kunnen maken met re-integratie-dienstverlening. Maar ook financieel en organisatorisch zijn er voor- en nadelen bij combinaties van verschillende scenario's.

1.1 Algemene uitgangspunten

Bij de scenario's hanteren de verantwoordelijk bestuurders een aantal uitgangspunten:

Werk, inkomen en re-integratie

- De huidige 'knip' tussen (1) inkomen, activering en participatie en (2) re-integratie staat samenhangende dienstverlening voor de inwoner in de weg. Deze knip verdwijnt in elk scenario. Elk scenario gaat dus uit van alle dienstverlening op het gebied van inkomen en werk, inclusief bijzondere bijstand, schuldhulpverlening en inburgering
- De focus van de scenario's ligt op de Participatiewet en samenhangende dienstverlening. Er wordt niet uitgegaan van een vergaande samenvoeging van budgetten en beleid voor wmo en jeugd. Bij de beoordeling wordt wel gekeken naar hoe de scenario's verbinding kunnen maken binnen het brede sociale domein.
- Actuele economische verkenningen spreken van blijvende krapte op de arbeidsmarkt. De scenario's nemen dit als vertrekpunt. De nieuwe structuur moet flexibel genoeg zijn om reguliere schommelingen door de jaren heen op te vangen. Maar grote ontregelende gebeurtenissen (zoals vertrek van Tata Steel uit de regio, een pandemie of oorlog) zijn buiten beschouwing gelaten. Deze zijn onvoorspelbaar en bij de aanpak hiervan zal de Participatiewet niet het eerste aanknopingspunt zijn

Wsw/Beschut

Op het gebied van Wsw/Nieuw Beschut blijven de drie gemeenten regionaal samenwerken. Voor deze doelgroepen is de schaalgrootte om dit per gemeente te organiseren te klein. Tegelijkertijd blijft deze dienstverlening een essentiële bouwsteen binnen de Participatiewet. De vernieuwende aanpak vraagt juist om bundeling van krachten. De huidige bedrijvenstructuur staat momenteel onder druk en vragen om een ingrijpende transformatie. Dit wordt nader toegelicht in paragraaf 1.4.

1.2. Huidige situatie (scenario 0)

Op dit moment hebben vier organisaties een rol in de dienstverlening vanuit de Participatiewet, namelijk de drie gemeenten en IJmond Werkt.

De drie gemeenten zetten voor de uitvoering van Wsw/Nieuw beschut IJmond Werkt in. Focus van de re-integratiedienstverlening ligt op mensen bij wie aanknopingspunten worden gezien voor re-integratie en deels activering en participatie in het kader van re-integratie. Dienstverlening op het gebied van inkomen, inburgering en ook activering van mensen voor wie re-integratie nog een stap te ver gaat, valt onder de uitvoeringsteams van de drie gemeenten.

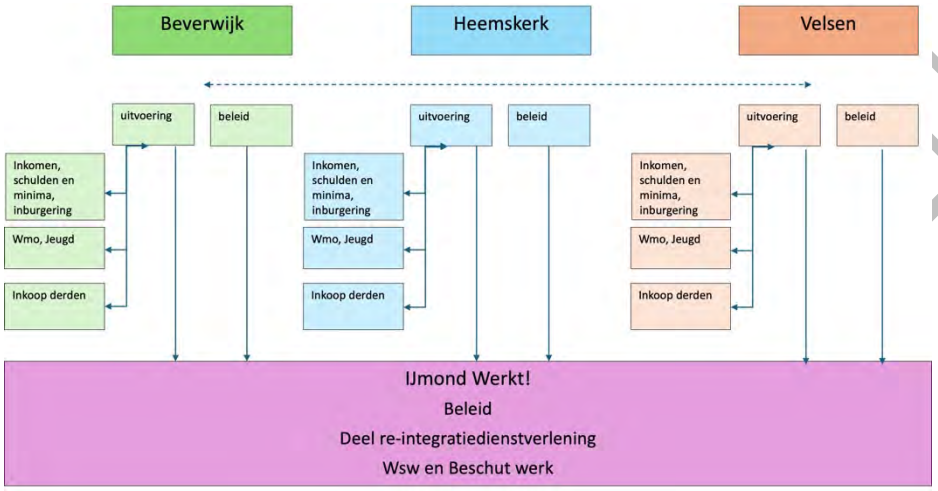
De afstemming tussen de drie gemeenten op het gebied van re-integratie is intensief en gericht op harmonisatie. Op andere onderdelen van de Participatiewet is dit vrijblijvender wat leidt tot

CONCEPT VERTROUWELIJK

verschillende beleidskeuzes, andere werkprocessen en soms ook tot uiteenlopende keuzes in de samenwerking met IJmond Werkt.

IJmond Werkt is een Gemeenschappelijke Regeling (GR). De organisatievorm is een zogeheten Openbaar lichaam met een Algemeen en een Dagelijks Bestuur en een directeur. De uitvoeringstaken rondom de Wsw zijn gedelegeerd aan het Algemeen bestuur. De taken op het gebied van re-integratie en Nieuw Beschut worden door het Algemeen bestuur en de directeur uitgevoerd op basis van mandaatbesluiten van de colleges.

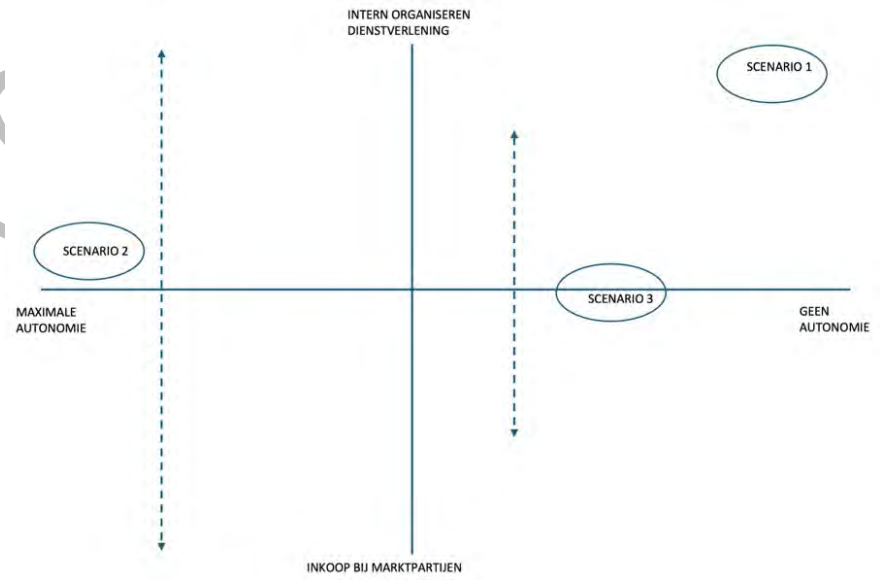
In de financiële begroting van IJmond Werkt! zijn de twee taakgebieden sterk met elkaar verweven.



1.3 Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie

Deze paragraaf beschrijft de drie scenario's voor de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Het gaat dus om het onderdeel Ontwikkeling van IJmond Werkt en de teams van de drie gemeenten die zich hiermee bezighouden.

De drie scenario's zijn gebaseerd op 2 afwegingen: (1) de intensiteit van samenwerking tussen de drie gemeenten (autonomie) en (2) de schaal waarmee de dienstverlening in eigen beheer wordt ingevuld of wordt ingekocht bij externe marktpartijen.



CONCEPTVERSIE

Scenario 1 Integraal

Scenario 1 is de maximale samenwerkingsvariant. De drie gemeenten brengen alle uitvoerende teams, maar ook de aansturing, beleid en ondersteuning op het gebied van inkomen, werk en re-integratie onder in één nieuwe regionale uitvoeringsorganisatie.

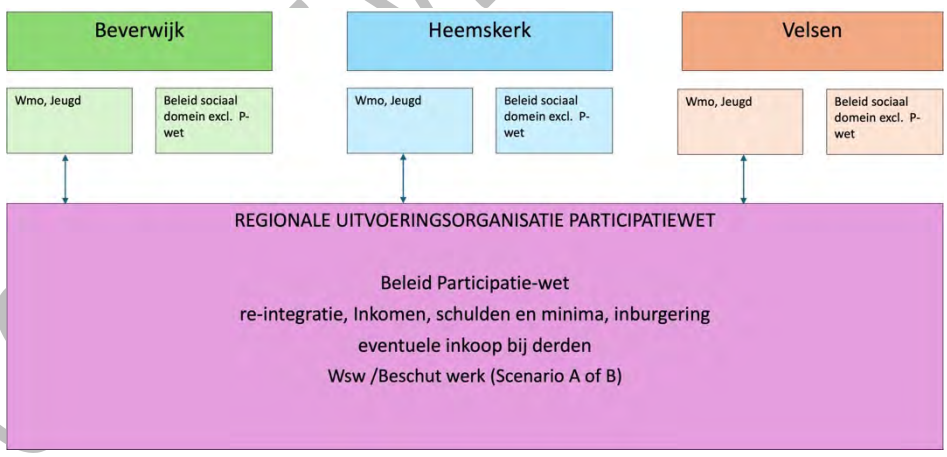
De nieuwe uitvoeringsorganisatie is groter dan het huidige IJmond Werkt en heeft een breder bereik. Het omvat namelijk ook de dienstverlening op het gebied van inkomen, minima, schulden, bijzondere bijstand en (deels) participatie en activering.

Alle budgetten voor uitvoering van deze dienstverlening gaan integraal over naar de nieuwe organisatie. De middelen worden ingezet voor inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Lokaal beleid en zeggenschap over inzet van deze budgetten voor eigen inwoners wordt losgelaten.

De nieuwe organisatie manifesteert zich (fysiek en digitaal) onder één nieuwe naam, dus niet de naam van de gemeente of IJmond Werkt. Bestaande gemeente-specifieke aanpakken waaronder het brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en de aanpak via Wijkteams (Beverwijk) worden onderdeel van een nieuwe uniforme regionale werkwijze.

Het werkgeverschap voor alle medewerkers die een rol hebben in uitvoering, beleid, sturing of ondersteuning van de dienstverlening gaat over naar de nieuwe organisatie. Dit is met behoud van cao en arbeidsrechten. Maar er komt een nieuw regionaal functiehuis met een eigen aansturing.

Ook ondersteunende functies en systemen worden geüniformeerd en ondergebracht in de nieuwe regionale organisatie. Dit betekent ontvlechting van alle huidige ondersteunende functies en (ICT-) systemen en overstap naar een nieuw gezamenlijke inrichting.



Scenario 2 Individueel

Scenario 2 is de minimale samenwerkingsvariant. De drie gemeenten beëindigen voor de re-integratiedienstverlening de regionale samenwerking. De regionale samenwerking op het gebied van Wsw/Nieuw Beschut blijft wel bestaan (zie paragraaf 1.4).

De gemeentelijke teams verzorgen in dit scenario alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie vanuit eigen teams en alleen voor hun eigen inwoners. Elke gemeente breidt

CONFIDENTIEEL VERTROUWELIJK

haar teams uit met de kennis en capaciteit die nodig is voor re-integratiedienstverlening. Zij kunnen in dit scenario ook de keuze maken om dit (geheel of deels) in te kopen bij derden.

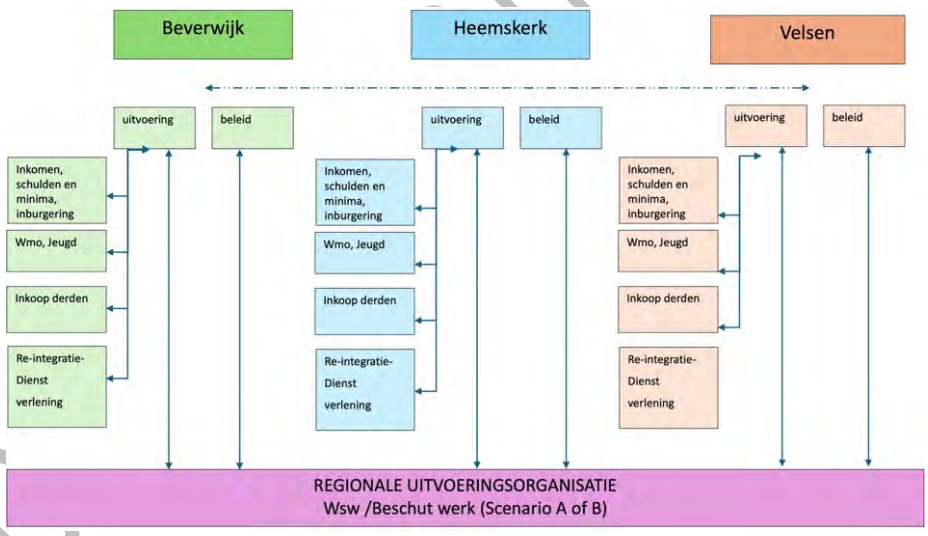
Het opheffen van de re-integratiedienstverlening door IJmond Werkt (het onderdeel Ontwikkeling) vraagt om een passende arbeidsrechtelijke oplossing voor de betreffende medewerkers, onder andere met inachtneming van de Wet Overgang van Onderneming.

De drie gemeenten hebben in dit scenario maximaal beleidsvrijheid over inzet van de budgetten voor inwoners van de eigen gemeente. Afstemming en harmonisatie van beleid binnen de IJmond blijft mogelijk, maar is vrijblijvend. Het onderdeel Wsw/Nieuw Beschut is hierop een uitzondering omdat hier wel sprake blijft van samenwerking.

De verbinding met het bredere sociale domein wordt in scenario 2 een interne kwestie. Elke gemeente kan de dienstverlening naar eigen inzicht intensiveren of samenvoegen. Integrale aanpakken zoals het brede gesprek (Velsen), het serviceplein (Heemskerk) en inzet van Wijkteams (Beverwijk) kunnen worden uitgebouwd.

Dit scenario heeft ook gevolgen voor de overhead per gemeente. Het inrichten van taken en capaciteit die nu bij IJmond Werkt liggen vergt investeringen op het gebied van sturing, kwaliteit, ICT, huisvesting en inkoop.

Bij IJmond Werkt leidt dit scenario tot desinvesteringen op het gebied van huisvesting, contracten en licenties. Het betekent ook ontvlechting van een deel van de overhead.



Scenario 3 Maximale samenwerking

Scenario 3 gaat uit van maximale regionale harmonisatie van de dienstverlening aan de inwoner in combinatie met een lichtere organisatiestructuur. In dit scenario hanteren de drie gemeenten één regionale werkwijze op het gebied van re-integratie, inkomensverstrekking, minima-regelingen en inburgering. De werkprocessen en het instrumentarium worden geharmoniseerd net als de functieprofielen. Het onderdeel Ontwikkeling van IJmond Werkt verdwijnt als aparte uitvoeringsorganisatie.

De dienstverlening voor de inwoner is in dit scenario opgebouwd rondom een ‘regionale gereedschapskist’. Een deel van het huidige instrumentarium van IJmond Werkt wordt met

CONFIDENTIEEL

bijbehorende capaciteit als intern basisinstrumentarium organisatorisch ondergebracht bij de gemeenten. Dit basisinstrumentarium wordt aangevuld met externe dienstverlening, die gezamenlijk regionaal wordt ingekocht.

Motivaties voor een basisinstrumentarium in eigen beheer zijn:

- Geen terugkerende inkoopprocedures en contractbeheer voor hoogfrequent in te zetten interventies
- Behoud van (een deel van) de bestaande kennis, capaciteit en interventies in de IJmond
- Onafhankelijkheid van marktpartijen en daarmee ruimte om interventies en instrumenten in te richten of aan te passen naar eigen behoefte en beleid

Motivaties voor een combinatie met externe aankoop zijn:

- Een breder instrumentarium met 'meer smaken' al naar gelang de behoefte van de inwoner
- Externe capaciteit voor specialistische, incidentele en/of laagfrequente interventies (bijvoorbeeld re-integratie in combinatie met reclassering of GGZ-behandeling)
- Voorkomen van over- of ondercapaciteit in de eigen organisatie bij fluctuaties op de arbeidsmarkt
- Benutten van het innovatief vermogen en de netwerken van externe marktpartijen

De transitie naar scenario 3 betekent een gezamenlijke evaluatie van interne en externe instrumenten om te komen tot de ideale regionale gereedschapskist. De stap naar een basisinstrumentarium en de overdracht naar gemeenten heeft mogelijk personele gevolgen voor een deel van de medewerkers van het huidige IJmond Werkt. Met inachtneming van de Wet Overgang van onderneming wordt hen een passende arbeidsrechtelijke oplossing geboden.

Inhoudelijk lijkt dit scenario op scenario 1, maar het gaat niet uit van juridische samenvoeging van uitvoerende teams, management, beleid en ondersteunende diensten.

Organisatorisch lijkt het op scenario 2. Ook hier komt de volledige dienstverlening van inkomen, werk en re-integratie binnen de gemeenten te liggen. Daarbij zijn verschillende organisatiemodellen mogelijk. Het betekent in elk geval uitbreiding van capaciteit moeten uitbreiden. Het verschil is met scenario 2 is dat het uitgaat van een vergaande regionale samenwerking en harmonisatie.

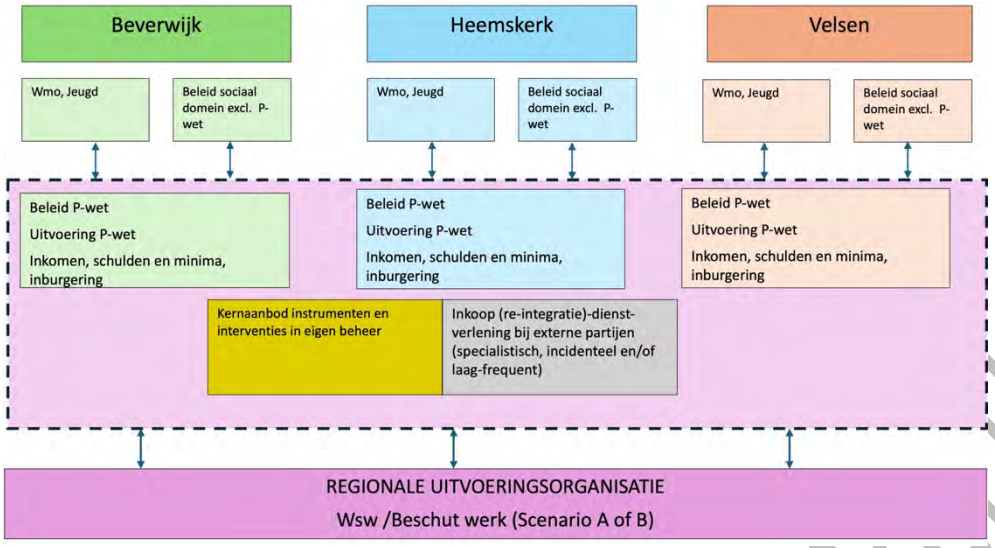
Een deel van het instrumentarium en capaciteit van het huidige IJmond Werkt wordt ondergebracht bij de gemeenten. De governancestructuur rondom werk, inkomen en re-integratie kan daarmee lichter worden ingericht dan in de huidige GR.

Langdurige borging verloopt hier niet via een juridische organisatiestructuur. De gemeenten houden de budgetten die zij ontvangen voor de dienstverlening in eigen beheer en medewerkers zijn bij hen in dienst. Een bindende meerjarige regionale dienstverleningsovereenkomst met begroting kan een geschikt handvat zijn.

De managers van de drie gemeentelijke afdelingen zijn als managementteam verantwoordelijk voor uitvoering van het afsprakenkader en de hierin gestelde doelen. Samen met de beleidsadviseurs is dit team verantwoordelijk voor de inkoop, evaluatie en ontwikkeling van de regionale gereedschapskist. Voor sturing, tussentijdse aanpassingen en verantwoording is een (bestuurlijke?) stuurgroep voldoende.

Voor de regionale samenwerking op het gebied van Wsw/Nieuw Beschut is nog wel sprake van een aparte uitvoeringsorganisatie met bijbehorende governancestructuur.

CONCEPT VERTROUWELIJK



1.4 Scenario's Wsw/beschut werk

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verplicht om te zorgen voor voldoende werkplekken voor inwoners met een Wsw-indicatie of een indicatie voor beschut werk.

Met de introductie van de Participatiewet in 2015 verandert het werkveld van de sociale werkbedrijven steeds sneller. De instroom op basis van een Wsw-indicatie is in 2015 gestopt. De instroom van *nieuw regulier* en *nieuw beschut* komt langzamer op gang dan verwacht en de uitstroom vanuit de Wsw gaat sneller dan voorzien. De nieuwe groep medewerkers met beschut werk-indicatie is in omvang kleiner én heeft over het algemeen minder arbeidsvermogen dan mensen met een Wsw-indicatie. Daarnaast is veel kennis en capaciteit nodig om de bedrijven operationeel te houden. Denk daarbij aan verloning, detachering, HR, maar ook aan acquisitie, huisvesting, veiligheid en onderhoud.

Met een krimpende en veranderende groep medewerkers komt de financiële gezondheid van de huidige bedrijvenstructuur (de *infrastructuur*) van IJmond Werkt steeds meer onder druk. Dit is een landelijk probleem en inmiddels erkend door het Rijk. Het heeft in 2024 geleid tot verhoging van de budgetten voor deze doelgroep. Inzet hiervan wacht op de uitkomst van het herontwerp.

Daarnaast start in 2025 een landelijk programma gericht op transformatie van de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven. Met de meicirculaire 2025 worden impulsmiddelen aan gemeenten toegekend om hieraan invulling te geven.

Voor de toekomst van Wsw/beschut werk zijn twee scenario's gedefinieerd:

- In het geval van scenario A herontwerpen de drie gemeenten de bedrijvenstructuur met elkaar op het niveau van de IJmond
- In het geval van scenario B herontwerpen de drie gemeenten de bedrijvenstructuur door krachten te bundelen met de vier gemeenten in Zuid-Kennemerland (en de GR Spaarne Werkt)

Voor die transformatie is een aantal uitgangspunten geformuleerd.
De bedrijven worden zo ingericht dat:

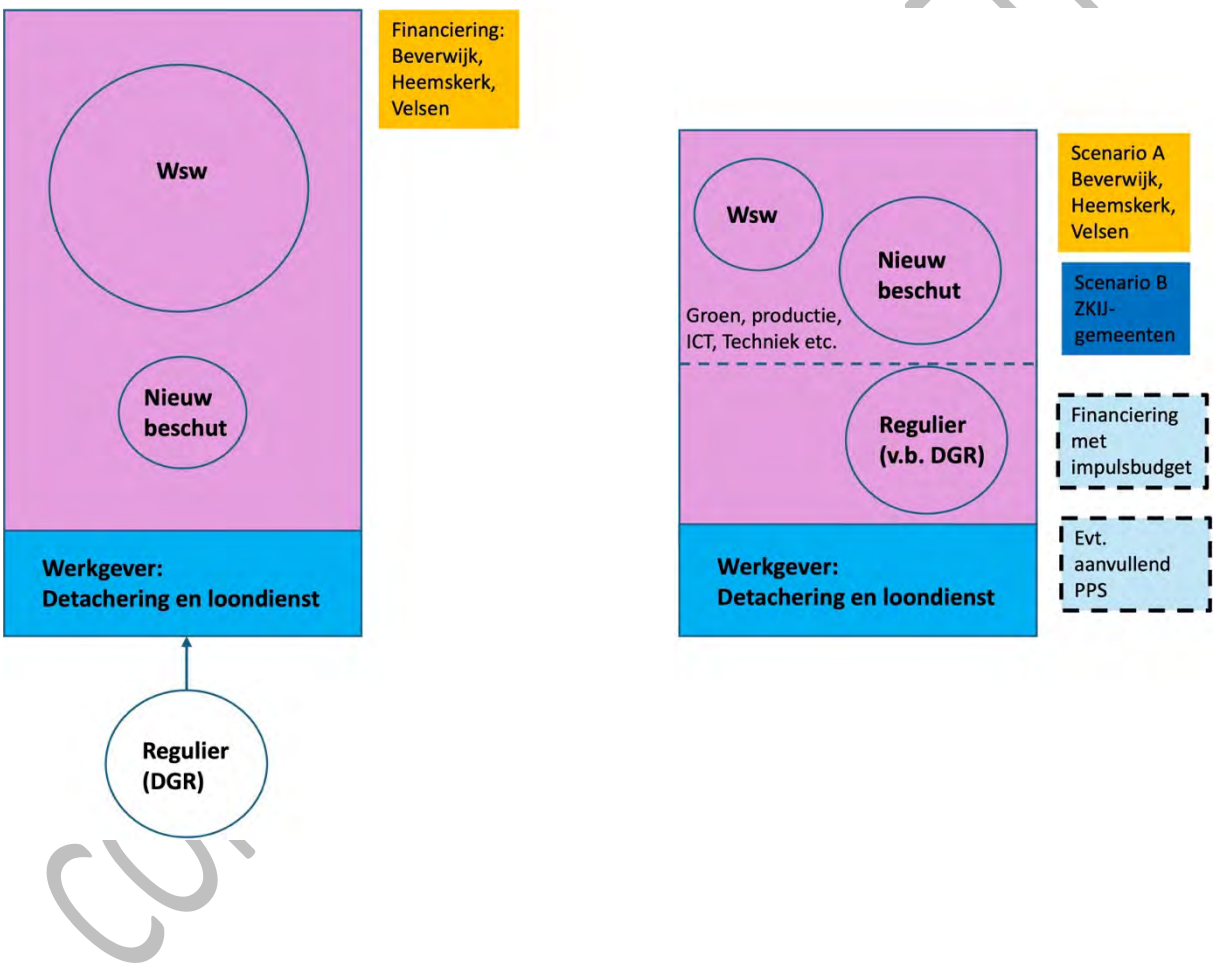
- De komende jaren voldoende werkplekken beschikbaar blijven voor mensen met een Wsw- of beschutte werkindicatie (*capaciteit*)

CONCEPT VERTROUWELIJK

- de werkomgeving en begeleiding aansluiten bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de huidige en toekomstige doelgroep(en)

Daarnaast zijn er inwoners zonder beschut werk indicatie voor wie de stap naar een reguliere werkgever (nog) te groot is. Bijvoorbeeld mensen met een doelgroepregistratie (DGR). Voor deze groep is in de regio veel behoefte aan passende leerwerkplekken en stageplaatsen. Hier raken de scenario's op het gebied van werk, inkomen en re-integratie de scenario's Wsw/beschut.
Bij de transitie is gekozen:

- extra capaciteit in te bouwen voor kwetsbare doelgroepen die de werkplekken benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie.
- te zorgen voor diversiteit in werksoorten zodat de bedrijven beter aansluiten bij de huidige en toekomstige arbeidsmarkt



2. HANDVATTEN BIJ BEOORDELING

Dit hoofdstuk licht de handvatten toe die zijn gebruikt bij de uitwerking en beoordeling van de scenario's. Het gaat om:

- De inhoudelijke beoordeling van de dienstverlening
- Relevante aanbevelingen uit publicaties
- Profiel van de klanten in de regio
- Medewerkers, systemen en overhead
- Organisatiemodellen

De publicaties en ook de drie werksessies legden vraagstukken bloot die vragen om principiële keuzes en een visie op de dienstverlening aan de inwoner. Deze komen terug in Hoofdstuk 4.

2.1 Succesfactoren en randvoorwaarden voor goede dienstverlening

Voor de inhoudelijke beoordeling van de dienstverlening voor de inwoner is gebruik gemaakt van erkende publicaties. Belangrijke bronnen waren twee onderzoeken van De Beleidsonderzoekers: *Persoonlijke begeleiding in de bijstand* (2020) en *Verklaringen tekorten en overschotten op het bijstandsbudget* (2023). Het laatstgenoemde onderzoek bevatte ook organisatorische aanbevelingen. Deze komen aanbod in de volgende paragraaf.

In augustus en september 2024 zijn drie werksessies georganiseerd met medewerkers van de drie gemeenten en IJmond Werkt. Als handvat is gebruik gemaakt van *Werklandschap voor werkzoekenden en werkgevers* (VNG) en het *Participatiewiel* (Movisie). Doel was inzicht krijgen in:

- hoe we de dienstverlening vanuit de Participatiewet het beste laten aansluiten bij de behoefte van de inwoner
- welke aanpakken en instrumenten bijdragen aan de kwaliteit van de dienstverlening
- waar en op welk moment verbinding nodig is met andere dienstverlening (wmo, jeugdzorg, schuldhulpverlening etc.)

De belangrijkste uitkomsten vanuit de publicaties en werksessies zijn vertaald naar onderstaande succesfactoren en randvoorwaarden:

DIENSTVERLENING INWONER: MAATWERK EN DUURZAAMHEID
Algemeen 1. Laagdrempelige contactvormen- en locaties 2. Brede intake: uitvraag op alle leefgebieden bij de start 3. Korte lijnen met partijen in brede sociaal domein (intern en extern) 4. Integrale trajecten met duidelijke regie en regelmatige toetsing en bijsturing 5. Eén contactpersoon, ruimte voor individuele aandacht en vertrouwensrelatie 6. Eenvoudige uitwisseling rondom klant tussen partijen (AVG) 7. Snelle start van een traject na intake 8. Nazorg om herinstroom te voorkomen
BORGING KWALITEIT VAN DIENSTVERLENING
9. Investeren in methodisch werken 10. Investeren in professionalisering en vakmanschap 11. Overzicht van beschikbare interventies en partijen (binnen en buiten P-wet)

2.2 Relevante aanbevelingen uit publicaties

Het onderzoek *Verklaringen tekorten en overschotten op het bijstandsbudget* (2023) bevat ook organisatorische aanbevelingen. Ook deze kwamen (deels) terug in de werksessies.

CONCEPT VERTROUWELIJK

ORGANISATORISCH: CAPACITEIT
1. Formatie op orde door goede werving en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden 2. Rekening houden met conjuncturele schommelingen (flexibele inzet van mensen) 3. Bewust verdelen van capaciteit: specialisten inzetten op specialistische thema's 4. Check op voorliggende voorzieningen (bij nieuwe instroom en bij langer verblijf) 5. Parttime werk als optie voor snellere uitstroom van werkfitte kandidaten 6. Inzetten op rechtmatigheid en handhaving om capaciteit te houden voor juiste plek 7. Digitaliseren waar mogelijk
ORGANISATORISCH: TOEKOMSTBESTENDIG EN FLEXIBEL
8. Werken aan een stabiele organisatie met lange termijn doelen: niet te snel bijsturen/veranderen 9. Politiek dichtbij/betrokken houden voor borging van langdurige afspraken 10. Financiële prikkel van baten en lasten BUIG voelbaar maken van politiek tot en met uitvoering 11. Informatie-gedreven beleid en evaluaties, durven kiezen (ook besluiten dingen niet te doen) 12. Beleid en uitvoering dicht bij elkaar, bij voorkeur onder één management 13. Dienstverlening Werk en Inkomen dichtbij elkaar 14. Korte lijnen met dienstverlening in het brede sociaal domein

2.3 Profiel van de klanten in de regio

De bijlage bevat een actueel overzicht met de omvang en het profiel van de klanten per gemeente en in de regio IJmond. Het laat zien dat in de IJmond >50% van het huidige bestand langer dan 3 jaar een uitkering ontvangt. Dit vraagt om afwegingen over inzet vanuit de Participatiewet. Deze zijn opgenomen in Hoofdstuk 4.

2.4 Medewerkers, systemen en overhead

Medewerkers

Een zuivere vergelijking en indeling van medewerkerscapaciteit in de regio is niet mogelijk omdat per organisatie de werkprocessen en taakverdeling verschillen. Om toch een uitspraak te kunnen doen over de huidige en toekomstige capaciteit is de medewerkerscapaciteit van de drie gemeenten en IJmond Werkt op hoofdlijnen ingedeeld naar de generieke indeling van Berenschot. Dit geeft voldoende inzicht in de actuele capaciteit en de benchmark van Berenschot.

Systemen

Relevant bij beoordeling van de scenario's zijn de consequenties op het gebied van ICT-systemen. In een aantal scenario's is sprake van ontvlechting van ondersteunende ICT-systemen en overstap naar nieuwe systemen. De drie gemeenten en IJmond Werkt gebruiken verschillende ICT-systemen ter ondersteuning van het primair proces, HR en verloning. Sommige systemen zijn recent ingevoerd (Compas, Mijn inkomen, beschikbaarheidswijzer). Andere worden in 2025 aanbesteed (Velsen).

Overhead

Elk scenario heeft impact op overhead. Daarbij moet worden gekeken naar achterlatende organisaties en ontvangende organisaties. Het gaat dan met name om HR, financieel beheer, financiële verantwoording naar het Rijk en ondersteuning van de governancestructuur.

2.5 Organisatiemodel en governance

De nieuwe juridische organisatievorm en governancestructuur is niet het vertrekpunt, maar moet volgen uit de gemaakte keuzes. Gevraagd is om een zo eenvoudig mogelijke vorm die samenwerking borgt voor de langere termijn, maar ook flexibiliteit biedt in een onzekere toekomst.

Bij elk scenario zijn verschillende juridische organisatievormen mogelijk. Omdat het gaat om wettelijke taken en samenwerking tussen gemeenten ligt een publiekrechtelijke organisatievorm het

CONCEPT VERTROUW

meest voor de hand. De mogelijkheden binnen de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) zijn hieronder kort toegelicht.

Maar ook privaatrechtelijke vormen zijn mogelijk, zoals een NV of BV of Stichting. Hiervoor wordt doorgaans gekozen om een aanknopingspunt te hebben voor samenwerking met private partijen of vanuit de behoefte aan meer 'ondernemerschap' in de dienstverlening. De Handreiking privaatrechtelijke samenwerking door decentrale overheden van VNG (2023) biedt een overzicht van de mogelijkheden en is als bijlage bijgevoegd.

Vorm	Nadelen	Voordelen
Regeling zonder meer • Deelnemende gemeenten blijven zelfstandige entiteiten met elk hun eigen rechtspersoonlijkheid • wel gezamenlijk beleid ontwikkelen en uitvoeren • samenwerking regelen in overeenkomst • geen nieuwe rechtspersoon	• lichte manier • gebrek aan eigenaarschap • te weinig formalisering • onduidelijke structuur • gebrekkige besluitvorming • te weinig monitoring	• geen onnodige bureaucratie • Juridisch alleen vastleggen wat nodig is om de afspraken over de samenwerking goed te regelen
Centrumgemeente Let op: gaat om een van de drie gemeenten Beverwijk, Heemskerk of Velsen, dus niet om Haarlem. • Gemeentebestuur X mandateert bestuursbevoegdheden aan gemeentebestuur Y • Bestuursrecht van toepassing • Eén centrumgemeente of taakverdeling gemeenten • afhankelijk van bereidheid tot samenwerking, beheer alle belangen door centrumgemeente en effectiviteit van centrumgemeente	• mogelijke machtsconcentratie • belangenconflicten	• relatief eenvoudig te implementeren en organiseren • nieuwe organisatie niet nodig • efficiëntie • specialisatie • schaalvoordelen
Gemeenschappelijk orgaan • vooral voor enkelvoudige intergemeentelijke samenwerking • draagt bij aan effectieve samenwerking of afstemming • medewerkers in dienst van minstens één van de gemeenten • sinds 2022 lichtere vorm met volledige rechtspersoonlijkheid mogelijk • alleen Dagelijks bestuur nodig	• gebrek aan rechtspersoonlijkheid • mogelijk verlies van autonomie deelnemende gemeenten	• efficiëntie • gedeelde verantwoordelijkheid • schaalvoordelen

CONCEPT VERTROUWELIJK

Bedrijfsvoeringsorganisatie • organisaties bundelen ondersteunende taken en diensten • (lichte) samenwerkingsvorm • Doel verminderen van de administratieve complexiteit en effectieve aansturing van bedrijfsvoeringsorganisatie	• Mogelijk verlies van controle • opzetten en beheren kan complex zijn bij verschillende belangen en prioriteiten	• schaalvoordeel • delen van expertise
Openbaar lichaam • meest uitgebreide vorm • entiteit kan contracten afsluiten, convenanten aangaan, eigen medewerkers in dienst nemen, fondsen beheren en publieke of private samenwerkingsverbanden opzetten • heeft een Algemeen en Dagelijks bestuur	• complexiteit van beheer en governance • mogelijke kostenstijgingen	• sterke juridische basis • directe betrokkenheid van de deelnemende organisaties flexibiliteit

CONCEPT VERTROUWELIJK

DEEL 2

3.ANALYSE SCENARIO'S

[LET OP: EERSTE OPZET EN AANZET]
Aanvullen en definitief maken na exercitie Berenschot]

3.1 Analyse scenario's inkomen, werk en re-integratie

Maatwerk

		Opmerkingen/ beoordeling
1	Alle dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie wordt integraal en samenhangend aangeboden in de regio IJmond. De dienstverlening is niet afhankelijk van de woonplaats van de inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen	
2	Alle dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie wordt integraal en samenhangend aangeboden **binnen** elke afzonderlijke gemeente. De inhoud van de dienstverlening is gekoppeld aan de woonplaats van de inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen.	
3	Alle dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie wordt integraal en samenhangend aangeboden **vanuit** elke afzonderlijke gemeente. De inhoud van de dienstverlening is niet afhankelijk van de woonplaats van de inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen	

Verbinding met brede sociale domein

		Opmerkingen/ beoordeling
1	De gemeenten behouden hun autonomie op het domein van wmo en Jeugd. Tussen werk, inkomen en re-integratie en het bredere sociale domein van de drie gemeenten blijft een knip. De nieuwe organisatie hanteert één uniforme werkwijze, maar aanbod en werkprocessen op wmo en Jeugd verschillen per gemeente. De brede verbinding en maatwerk rond de inwoner moet vorm krijgen vanuit de werkprocessen, maar ook via een deels gemeenschappelijk regionale gereedschapskist met instrumentarium vanuit wmo en Jeugd	
2	De gemeenten hebben hier autonomie op het volledige sociale domein, van werk, inkomen en re-integratie tot en met wmo en Jeugd. Intensieve verbinding maatwerk binnen het brede sociale domein is een intern vraagstuk. Elke gemeenten kan de keuze maken voor een vergaande integrale aanpak	
3	De gemeenten behouden hun autonomie op het domein van wmo en Jeugd. Tussen werk, inkomen en re-integratie en het bredere sociale domein van de drie gemeenten blijft een knip. De integrale organisatie hanteert één uniforme werkwijze en een regionale instrumentengids, maar aanbod en werkprocessen op wmo en Jeugd verschillen per gemeente. De brede verbinding en maatwerk rond de inwoner moet vorm krijgen vanuit de werkprocessen, maar ook via een deels gemeenschappelijk regionale gereedschapskist met instrumentarium vanuit wmo en Jeugd	

CONCEPT VERTROUWELIJK

Gemeentelijke autonomie

		Opmerkingen/ Beoordeling/risico's
1	Alle budgetten voor uitvoering van de Participatiewet, minima en schulden en inburgering gaan over naar de nieuwe organisatie. De middelen worden ingezet voor de inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen, ongeacht hun woonplaats. De individuele gemeenten hebben in dit scenario minimale autonomie en beleidsvrijheid Het beleid wordt regionaal bepaald vanuit de uitvoeringsorganisatie	
2	De individuele gemeenten hebben in dit scenario maximale autonomie en beleidsvrijheid over inzet van de budgetten voor uitvoering van de Participatiewet, minima en schulden en inburgering. Het beleid is lokaal.	
3	De gemeenten houden de budgetten die zij ontvangen voor de dienstverlening in eigen beheer, maar verbinden deze aan meerjarige dienstverleningsovereenkomsten. De autonomie is daarmee Het beleid over inzet van deze budgetten wordt regionaal bepaald in samenwerking tussen de drie gemeenten.	

Werkgeverschap/HR

Werkgeverschap

		Opmerkingen/ Beoordeling/risico's
	Werkgeverschap: alle medewerkers die een rol hebben in uitvoering, beleid, sturing of ondersteuning gaan over naar de nieuwe organisatie. Zij blijven niet in dienst bij de gemeente of bij IJmond Werkt! Er komt een nieuw regionaal functiehuis. Hierop komt 1 HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering).	
	Werkgeverschap: elke gemeente breidt haar teams uit met de kennis en capaciteit die nodig is voor re-integratiedienstverlening. Voor medewerkers van IJmond Werkt wordt een passende arbeidsrechtelijke oplossing gevonden, onder andere met inachtneming van de Wet Overgang van Onderneming. Elke gemeente houdt haar eigen functiehuis met een eigen HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering).	
	Werkgeverschap: De medewerkers van de gemeenten blijven in dienst van de eigen gemeente en vallen onder een eigen leidinggevende. Het werkgeverschap van een deel van de medewerkers van IJmond Werkt gaat over naar (een van) de gemeenten. Bij personele gevolgen wordt een passende arbeidsrechtelijke oplossing gevonden, onder andere met inachtneming van de Wet Overgang van Onderneming. Er komt een geharmoniseerd regionaal functiehuis. Hierop komt 1 HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering).	

CONCEPT VERTROUWELIJK

Cijfermatige analyse capaciteit (fte)
[hier consequenties en benchmark na analyse Berenschot]

Huisvesting, Inkoop, ICT

		Opmerkingen/ Beoordeling/risico's
	De uitbreiding heeft gevolgen voor overhead per gemeente op het gebied van management, kwaliteit, ICT, huisvesting en inkoop.	

Organisatie en governance

		Opmerkingen/ Beoordeling/risico's

Flexibiliteit naar de toekomst

		Opmerkingen/ Beoordeling/risico's

Regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio

		Opmerkingen/ Beoordeling/risico's

Transitiefase

		Opmerkingen/ Beoordeling/risico's

Financieel
[hier analyse Berenschot]

CONCEPT VERTROUWELIJK

3.2 Samenvatting scenario's 1, 2 en 3

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Maatwerk			
Verbinding met brede sociale domein			
Gemeentelijke autonomie			
Werkgeverschap/HR			
Capaciteit			
Huisvesting, Inkoop, ICT			
Organisatie en governance			
Flexibiliteit naar de toekomst			
Regionale samenwerking arbeidsmarktregio			
Transitiefase			
Financieel			

3.3 Analyse scenario's Wsw/Beschut

[schrijven na bestuurlijk gesprek]
Ook met analyse Berenschot]

CONCEPT VERTROUWELIJK

4. AFWEGINGEN

[LET OP: EERSTE OPZET EN AANZET TBV BESTUURLIJKE DISCUSSIE, MOGELIJK NIET IN RAPPORT] Aanvullen en definitief maken na exercitie Berenschot]

4.1 Afwegingen

[hieronder zijn eerste ruwe notities opgenomen, nog verder uitwerken]

Algemeen

Een belangrijk aandachtpunt voor de operationaliseringsfase is dat de kwaliteit van de dienstverlening in hoge mate afhankelijk is van hoe werkprocessen worden ingericht en in mindere mate van het organisatorische model. Veel van de noodzakelijke verbeteringen kunnen in alle scenario's een plek krijgen of heeft dit al. Denk aan het inrichten van een instrumentengids of het weghalen van de knip tussen inkomensregelingen en re-integratie.

Dienstverlening

Uit de geraadpleegde publicaties en uit de werksessies blijkt dat:

- Interventies het meest succesvol zijn bij een snelle start en vanuit een integrale intake. Naarmate er meer tijd verstrijkt wordt de impact van een traject kleiner
- Re-integratie van mensen die al langer bijstand ontvangen veel aandacht en een lange adem vraagt. Uitstroom uit de bijstand op korte termijn is voor deze groep beperkt. Wel haalbaar zijn:
  - Deeltijdwerk (soms)
  - Toename kansen op arbeidsmarkt en maatschappelijk sterker (vaker)
  - Bijvangst in uitstroom van frauduleuze gevallen (soms)
- 30% van mensen in de bijstand is niet in staat tot werken (CPB november 2024)
- Voor een deel van de mensen met een doelgroep-registratie ontbreekt een reële kans op regulier werk (rapport Arbeidsinspectie 2024)
- De financiële baten van maatschappelijke versterking slechts deels binnen de Participatiewet vallen, een ander deel van de baten landt in andere domeinen bij de gemeente (bijvoorbeeld wmo) en bij het Rijk en zorgverzekeraars

Afwegingen:

- Hoe kijken we naar het prioriteren van doelgroepen vb jongeren, arbeidsmigranten, alleenstaande moeders, doelgroep >56 jaar
- Hoe zien we de inzet op de doelgroep >3 jaar in bijstand met weinig vooruitzicht op werk in de eerste jaren
- Hoe kijken we naar meer inzet op rechtmatigheid en handhaving, met als doel het vrijspelen van capaciteit en financiële middelen voor inwoners

Autonomie en identiteit

In welke mate hechten we aan herkenbaarheid van de eigen gemeente bij de inwoner (loketfunctie)?

Samenwerking met derden

In welke mate willen we sturen op afbakening in de taken/verplichtingen vanuit de P-wet en inzet van samenwerkingspartners. Bijvoorbeeld waar dienstverlening UWV voorliggend is (vb snellere bemiddeling van arbeidsmigranten die recht hebben op WW) of waar een rol ligt voor het onderwijs (begeleiding tijdens stages)?

Afwegingen mbt toekomst IJmond Werkt

Hoe kijken de drie gemeenten als opdrachtgever/eigenaar van IJmond Werkt naar de toekomst van de medewerkers?
Met name scenario's 2 en 3 hebben impact op de toekomst van de medewerkers van IJmond Werkt.

CONCEPT VERTROUWELIJK

In hoeverre zij de overstap kunnen maken naar een van de gemeenten is afhankelijk van hun profiel en geschiktheid. Maar ook van andere vervolgkeuzes in de operationaliseringsfase, bijvoorbeeld de mate van inkoop bij derden.

Bij beëindiging van onderdelen van IJmond Werkt is mogelijk de Wet overgang van onderneming van kracht. Maar zo niet, zijn er dan kaders die de opdrachtgevers willen meegeven voor vervolgkeuzes.

4.2 Specifieke afwegingen per scenario

[nog aanvullen]

CONCEPT VERTROUWELIJK

BIJLAGEN

Actuele data

Omvang en profiel van de klant per gemeente en in de regio

Omvang

In de regio IJmond telt in totaal 150.553 inwoners. Hiervan ontvangen 3.681 per medio 2024 een uitkering in het kader van de Participatiewet. Het werkloosheidspercentage in de drie gemeenten ontloopt elkaar nauwelijks. Regionaal maakt, gemiddeld over de drie gemeenten, ongeveer 20% momenteel gebruik van de re-integratiedienstverlening door IJmond Werkt! Maar per gemeente verschilt dit percentage. Per maand vragen gemiddeld 52 personen in de IJmond een uitkering aan. Hiervan wordt gemiddeld 2/3^{e} toegekend. Een deel van de uitgestroomde klanten meldt zich later terug.

OMVANG	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Aantal inwoners	41.863	39.452	69.238	150.553
Uitkeringen P-wet (personen)	1.041	913	1.727	3.681
Percentage	2,49%	2,31%	2,49%	2,44%
In lopend traject bij IJW	246	211	281	738
Percentage	23,63%	23,11%	16,27%	20,05%
In activeringstraject	107	441	?	548
Gemiddelde instroom/maand (sinds 01-2022)	16	18	36	70
gemiddeld % toekenningen/per maand	68%	62%	61%	
Herinstroom: > 1 uitkering sinds 1-1-2022		2	22	

Specifieke dienstverlening in combinatie met Participatiewet

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
Nieuwe wet inburgering	210	167	296	673
Nieuwe wet inburgering en P-wet		129	98	227
Schuldentraject	147	42	705	894
Schuldentraject en uitkering P-wet	51	13	289	353
Statushouders bij IJW!	15	10	11	36

Profiel

Bijna een kwart van de mensen met een uitkering is ouder dan 56 jaar.

LEEFTIJD	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
22-26	67	80	171	318
27-45	393	333	449	1.175
46-55	259	254	295	808
56+	297	257	392	946

Meer dan de helft van de mensen ontvangt al 3 jaar of langer een uitkering.

DUUR UITKERING (FASE)	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
<1 jaar	157	178	243	578
1-3 jaar	235	180	267	682
3-5 jaar	193	114	161	468
>5 jaar	451	452	637	1.540

CONCEPT VERTROUWELIJK

Ruim een derde van de mensen bij IJmond Werkt zit langer dan 2 jaar in traject. Een recente (objectieve) ABC-meting onder 100 klanten van IJmond Werkt! laat zien dat een aanzienlijk deel van deze groep een grotere afstand heeft tot werk dan in eerste instantie ingeschat. Dit sluit aan bij de beleving van medewerkers en wordt nader onderzocht samen met de doorverwijzende gemeenten.

DUUR IJW	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	TOTAAL
0-6 maanden	56	53	86	195
6-12 maanden	43	42	53	138
12-24 maanden	50	46	43	139
24-48 maanden	59	36	50	145
>48 maanden	38	34	49	121

Medewerkerscapaciteit en -profiel per gemeente en in de regio

Om een uitspraak te kunnen doen over de huidige en toekomstige capaciteit is de medewerkerscapaciteit van de drie gemeenten en IJmond Werkt ingedeeld naar de generieke indeling van Berenschot.

Gemeenten

Uitvoering

		BEVERWIJK	HEEMSKERK	VELSEN	TOTAAL
Intake		2,00	2,67	5,56	10,23
Klantmanagement inkomen		9,22	8,28	13,69	31,19
Tijdelijke extra capaciteit				5,00	5,00
Klantmanagement Inburgering		3,45	3,67	5,45	12,57
Klantmanagement bijzondere bijstand		3,22	5,56	1,39	10,17
Klantmanagement Schuldhulpverlening		1,67	4,58	4,50	10,75
Uitkeringsadministratie		4,35	4,67	6,50	15,52
Terugvordering en verhaal		1,89		3,06	4,95
Handhaving/sociale recherche		1,89		2,00	3,89
Kwaliteit			3,61	2,83	6,44
Arbeidsdeskundigheid				0,86	0,86
Totaal		**27,69**	**33,04**	**50,84**	**111,57**

Beleid

BELEID					
P-wet		0,80	1,00	1,50	3,30
Inburgering		0,80		1,44	2,24
schulden en minima		1,00		2,42	3,42
Totaal		**2,60**	**1,00**	**5,36**	**8,96**

Overhead

Management		1,00	1,00	1,05	**3,05**
applicatiebeheer					
Bedrijfsvoeringsondersteuning					
Secretariële ondersteuning					
Directie*					
P&O*					
Communicatie*					
Juridische zaken (incl. AVG)*					

CONCEPT VERTROUWELIJK

IJmond Werkt

Uitvoering

ONTWIKKELING (RE-INTEGRATIE)		
Re-integratie, onderdeel intake		2,75
Re-integratie, training, ontwikkeling en werkcoaching (incl vacaturecentrum)		20,42
Re-integratie, jobcoaching		2,56
Arbeidsdeskundige		1,89
Adviseurs werkgeversdiensten (WSP)		3,67
Totaal		**31,29**
WERK		
Werkcoaches		2,00
Jobcoaches		7,01
Post		1,00
Groen		5,72
Ontwikkelhuis medewerkers		3,89
Ontwikkelhuis bedrijfsbureau		0,89
Totaal		**20,51**

Overhead (incl beleid)

		ONTWIKKELING	WERK	BEIDE	TOTAAL
Directie				1,00	1,00
Management		1,89	1,00	2,78	5,67
Beleid				1,00	1,00
Projectondersteuning, incl kwaliteit (oa ISO)		0,78	0,84	1,78	3,40
Accountmanagement			1,00		1,00
SROI (namens gemeenten)			0,89		0,89
P&O			4,28	0,56	4,84
Personele administratie				4,23	4,23
Bedrijfsadministratie		2,78			2,78
Financiële administratie				2,61	2,61
BIO AVG				0,82	0,82
Applicatiebeheer/ICT				0,67	0,67
Facilitair				2,45	2,45
Communicatie				0,89	0,89
Totaal overhead		**5,45**	**8,01**	**18,79**	**32,25**

Financieel

2024	**Beverwijk**	**Heemskerk**	**Velsen**	**TOTAAL**
Inkomsten: BUIG	€ 18.202.865	€ 12.556.177	€ 26.571.184	€ 57.330.226
6.3 Inkomensregelingen	€ 22.374.000	€ 4.919.000	€ 29.675.000	€ 56.968.000
6.4 Begeleide participatie	€ 4.442.000	€ 3.612.000	€ 4.483.000	€ 12.537.000
Bijdrage IJmond werkt m.b.t. WSW	-€ 4.392.000	-€ 3.612.000	-€ 4.459.000	-€ 12.463.000
6.5 Arbeidsparticipatie	€ 2.601.000	€ 2.587.000	€ 3.924.000	€ 9.112.000
Bijdrage IJmond werkt m.b.t. re-integratie	-€ 2.044.000	-€ 1.903.000	-€ 3.326.000	-€ 7.273.000

CONCEPT VERTROUWELIJK

6.6 Maatwerkvoorzieningen (WMO)	€ 3.657.000	€ 2.213.000	€ 2.053.000	€ 7.923.000
6.71a Hulp bij het huishouden (WMO)	€ 5.006.000	€ 4.253.000	€ 9.862.000	€ 19.121.000
6.71b Begeleiding (WMO)	€ 2.891.000	€ 3.104.000	€ 5.703.000	€ 11.698.000
6.71c Dagbesteding (WMO)	€ 1.298.000		€ 2.727.000	€ 4.025.000
6.71d Overige maatwerkarrangement WMO	€ 311.000	€ 1.756.000	€ 1.447.000	€ 3.514.000
BIJDRAGE IJW				
Bijdrage IJmond werkt mbt re-integratie	€ 2.044.000	€ 1.903.000	€ 3.326.000	€ 7.273.000
Bijdrage IJmond werkt mbt WSW	€ 4.392.000	€ 3.612.000	€ 4.459.000	€ 12.463.000

Systemen

In de regio worden verschillende systemen gebruikt ter ondersteuning van het primair proces en van HR en verloning. Sommige systemen zijn nog maar net geïntroduceerd (Compas) of worden binnenkort ingezet (Mijn inkomen, beschikbaarheidswijzer). Andere systemen worden binnenkort opnieuw aanbesteed (Velsen).

SYSTEMEN	**Beverwijk**	**Heemskerk**	**Velsen**	**IJmond Werkt**
PW	Suite (centric) en binnenkort Mijn inkomen (aanmeldsysteem)	Suite (centric) gekoppeld aan Join (Decos)	Civision Samenleving (Csam)en iParticipatie voor aanvragen uitkering (Pink Roccade)	
WMO	Suite (centric)	Suite (centric) gekoppeld aan Join (Decos)	iSamenleving voor wmo-aanvragen (Pink Roccade)	
	Beschikbaarheidswijzer	Beschikbaarheidswijzer	Beschikbaarheidswijzer	
Jeugd		Mens Centraal		
Schuldhulpverlening		Stratech Insight (Stratech Social) en XXLLNC (voor apps)		
Klantvolgsysteem				Compas Cloud (Emergo)
HR				
PSA				

CONCEPT VERTROUWELIJK

Vragen bij spreadsheet

Algemeen gemeenten
Bij Overhead bij nader inzien geel gemarkeerde onderdelen onder Overig niet invullen. Moeten in overleg met Berenschot en controllers waarschijnlijk anders in beeld worden gebracht.

Beverwijk
Nog invullen: Kwaliteit
Hier gaat het om kwaliteitsmedewerkers verbonden aan de uitvoering.
Ik begreep dat die onder 5.1.2.e vallen?

Nog invullen: Management
In Velsen hebben ze hier de teamleider genomen (5.1.2.e) en een deel 5.1.2.e
Dus in Beverwijk: 5.1.2.e en voor een deel 5.1.2.e i.v.m. beleid en kwaliteit?

Heemskerk
Nog checken volledige gemaakte indeling en keuzes (zie opmerkingen in de velden)

Nog invullen: Beleid
Ik begrijp dat er geen harde verdeling is in beleid P-wet, inburgering, schulden en minima. Dan is 1 getal ook prima, dus totaal aantal fte.

Nog invullen: Management
In Velsen hebben ze hier de teamleider genomen (5.1.2.e) en een deel 5.1.2.e
Dus in Heemskerk: 5.1.2.e en stukje management van beleid?

Velsen
Nog checken bij geel gemaakte cellen (zie opmerkingen in de velden)

IJmond Werkt
Indeling gemaakt op basis van laatste overzicht en gesprek. Graag check

Heb zoveel mogelijk overhead toegewezen aan werk, ontwikkeling of beiden
Bij geel gemaakte cel was ik de opmerking daarbij even kwijt. Deel ervan voor Ontwikkeling? Of alles?
5.1.2.e heb ik bij management gezet, niet bij financiële administratie. Ik denk beste in lijn met zijn rol. Tenzij jullie anders adviseren.
5.1.2.e niet opgenomen, is geen structurele capaciteit.

Berenschot Groep B.V.
Van Deventerlaan 31-51
3528 AG UTRECHT

Postbus 8039
3503 RA UTRECHT

030 2 916 916
www.berenschot.nl
Handelsregister
30155100 in Utrecht

Gemeente Velsen
T.a.v. 5.1.2.e
Dudokplein 1
1971 EN IJmuiden
Per e-mail verstuurd: 5.1.2.e@velsen.nl

Datum:	11 november 2024
Onderwerp:	Offerte financiële doorrekening scenario's re-integratiedienstverlening
Ons kenmerk:	73958/WaAd/MaSa
Status:	Intern vertrouwelijk

Geachte 5.1.2.e beste 5.1.2.e

Op 9 oktober hebben we elkaar gesproken over de vraag van de gemeenten Velsen, Heemskerk en Beverwijk om een doorrekening uit te voeren voor verschillende scenario's voor de inrichting van de re-integratiedienstverlening. U heeft ons gevraagd om een voorstel te doen. Op verzoek is de planning inmiddels bijgesteld, zijn er wat aanpassingen gedaan in het beroep op de medewerkers aan de kant van de gemeenten, en is de verwachting ten aanzien van het eindrapport versoberd. We sturen u hierbij een aangepaste offerte toe. De offerte zoals verstuurd op 16 oktober 2024 vervalt hiermee.

De drie gemeenten onderzoeken wat nodig is om de dienstverlening te optimaliseren en toekomstbestendig te maken. De gemeenten hebben drie scenario's opgesteld die betrekking hebben op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. De gemeenten vragen Berenschot om een kosten-batenanalyse (op basis van een businesscase) uit te werken voor deze drie modellen in vergelijking met de huidige situatie. Deze doorrekening is een onderdeel van een bredere heroriëntatie op een toekomstbestendige inrichting die door de gemeenten zelf wordt uitgevoerd.

Vraag
Stel een kosten-batenanalyse op voor drie beschreven scenario's voor de re-integratiedienstverlening in de gemeenten Velsen, Heemskerk en Beverwijk. En vergelijk deze met de businesscase van de huidige inrichting van de re-integratiedienstverlening in deze gemeenten.

Visie op het vraagstuk

Met de uitvoering van de Participatiewet dragen gemeenten er zorg voor dat inwoners mee kunnen doen, ook als er sprake is van een afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten anticiperen op de wet Participatiewet in balans, en op een optimale en toekomstbestendige inrichting daarvan, met het oog op de verwachte financiële krapte en ten behoeve van een optimale dienstverlening aan de inwoner.

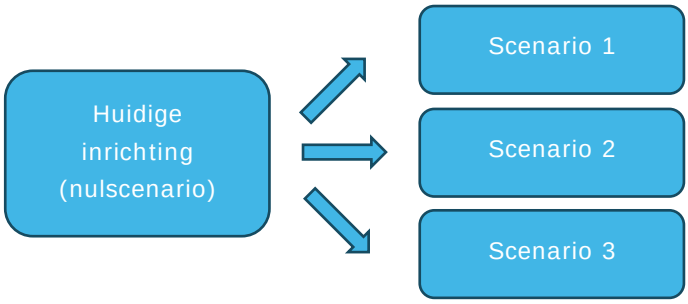
Berenschot adviseert meerdere gemeenten en overheden op dit thema. Zo onderzocht Berenschot (Heekelaar, 2023) de infrastructuur van gemeenten rond de uitvoering van de

Participatiewet, waaronder de re-integratiedienstverlening. De inrichting is een van de aspecten in de succesvolle uitvoering van de Participatiewet.

Als onderdeel van een lopende oriëntatie op de gewenste inrichting hebben de gemeenten Velsen, Heemskerk en Beverwijk reeds een analyse gemaakt van de huidige situatie rond de re-integratiedienstverlening, en zijn drie scenario's rond de re-integratiedienstverlening uitgewerkt. Een financiële doorrekening van deze scenario's helpt u bij de bestuurlijke besluitvorming over de inrichting van de re-integratiedienstverlening. U overweegt de volgende scenario's:

1. Integraal: Alle dienstverlening op het gebied van inkomen, re-integratie, inburgering en schulden en minima onderbrengen in één regionale organisatie.
2. Individueel: Volledig autonoom uitvoeren van de re-integratiedienstverlening uit de Participatiewet. Dit betekent een eigen aanpak per gemeente en beëindiging van de GR IJmond Werkt! voor re-integratiedienstverlening.
3. Maximale samenwerking: Regionaal wordt gekozen voor één visie, beleid, werkprocessen, instrumentarium, scholing en kennisbevordering voor alle dienstverlening rondom werk en inkomen.

Het vergelijk tussen de kosten en baten van de verschillende scenario's vraagt een uitwerking van (1) de kosten en baten van de dienstverlening in de huidige situatie (op basis van een nulscenario), (2) de kosten en baten van elk van de mogelijke scenario's, en (3) de eenmalige kosten die gemoeid zijn met de transitie van de huidige situatie naar elk van de scenario's. De kosten kunnen daarbij het best worden ingeschat op basis van een afgerond peiljaar. Wij stellen voor hiervoor het jaar 2023 te hanteren. De jaarrekening en administratie van de gemeenten en deelnemende organisaties zijn daarbij van belang. Voor het maken van reële inschattingen werkt Berenschot samen met financiële en inhoudelijke experts bij de gemeenten en maakt Berenschot gebruik van kengetallen.



Voor de kosten-batenanalyse analyseren we de totale kosten en baten voor re-integratiedienstverlening. We kijken daarbij naar de kosten en baten die elk van de gemeenten maakt voor re-integratiedienstverlening, maar ook naar de kosten en baten van bijvoorbeeld IJmond Werkt! Per kosten- of batenpost specificeren we hoe groot die in elk van de scenario's (inclusief het nulscenario) is. Ook laten we zien wat de nettokosten per gemeente zijn. Zie hieronder een fictieve voorbeeldtabel.

Tabel 1. Voorbeeldtabel (fictief).

Post	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Gezamenlijk	Totaal
Frontoffice				€ 1.000.000	**€ 1.000.000**
Klantmanagement inkomen	€ 1.200.000	€ 800.000	€ 1.500.000		**€ 3.500.000**
Re-integratie				€ 3.000.000	**€ 3.000.000**
…	…	…	…	…	**…**
Doorbelasting	€ 750.000	€ 750.000	€ 1.500.000	€ -3.000.000	**€ 0**
Totaal	**€** 1.950.000	**€** 1.550.000	**€ 3.000.000**	**€** 1.000.000	**€ 7.500.000**

Hierin is zichtbaar wat de nettokosten per gemeente zijn na doorbelasting, wat de omvang van het gezamenlijke apparaat is en wat de totale kosten en baten van een scenario zijn.

Uitgangspunten

Bij de uitvoering van de opdracht gaan we van de volgende uitgangspunten uit:

- Er bestaat een heldere uitwerking en opvatting over de huidige en de gewenste scenario's. Alleen op basis van een helder beeld kan een analyse van de kosten en baten plaatsvinden.
- Waar mogelijk gaan we uit van beschikbare data van de opdrachtgever, waar nodig gaan we uit van aannames en kentallen.
- Met betrekking tot doorbelastingen en dergelijke gaan we uit van de door de opdrachtgever voorgestelde verdeelsleutels. Mochten die er niet zijn, dan doen wij een redelijk en eenvoudig voorstel voor een verdeelsleutel, dat we met de opdrachtgever afstemmen.
- We baseren de kosten-batenanalyse op de jaarrekening van een volledig afgerond boekjaar (bij voorkeur 2023). We rekenen deze per post toe aan gemeenschappelijk gemaakte kosten en baten, en aan individueel gemaakte kosten. Voor elk van de kosten- en batenposten bepalen we de mutatie ten opzichte van de huidige situatie als gevolg van enerzijds verschuivingen van activiteiten, en anderzijds efficiëntieverschillen die daaruit volgen. Deze aannames maken we in overleg met u.

Plan van aanpak

Berenschot voert met u de volgende stappen uit om tot de gevraagde doorrekening te komen.

1. Documentenanalyse

Voorafgaand aan het startgesprek, omwille van de voortgang, vragen wij de volgende data op bij de deelnemende gemeenten:

- De baten per gemeente en bij IJmond Werkt! Op basis van de jaarrekening 2023.

- De kosten van de gemeenten en van IJmond Werkt! voor re-integratie en voor het project 'beschut werken' (onderdeel van de WSW), inclusief de verdeling van de kosten over (of doorbelasting aan) de deelnemende gemeenten op basis van de jaarrekening 2023.
- De rapportage inclusief analyse van de huidige inrichting en van de drie genoemde scenario's.

2. Gezamenlijk van start

In een startgesprek nemen we met u het plan van aanpak en de verwachtingen voor het eindproduct met u door, en maken we concrete samenwerkingsafspraken. Er is in korte tijd veel te doen, met meerdere betrokkenen. We zien daarom graag dat de controllers van de deelnemende gemeenten en de programmaleider van het heroriëntatietraject aansluiten bij het startgesprek.

3. Werksessie – overzicht huidige situatie

Berenschot stelt een model op voor de toedeling van baten en kosten in het huidige en de te onderzoeken scenario's. Dit vullen wij voor zover mogelijk op basis van de beschikbare data. De inrichting en de invulling hiervan toetsen we in een werksessie bij de controllers van de deelnemende gemeenten. Deze werksessie bereiden wij voor met de programmaleider van het heroriëntatietraject om de reeds aanwezige informatie te benutten, en de werksessie te beperken tot het toetsen van het model.

De kosten-batenanalyse omvat voor gemeenten de individuele en gezamenlijke baten en lasten, inclusief inhuur, overhead-, programma- en apparaatskosten. Tijdens deze werksessie toetsen we of de toedeling klopt en volledig is. Mogelijk hebben we nog enkele vragen of bespreekpunten over de berekening of de toedeling.

4. Werksessie – bepalen kosten- en batenveranderingen in de drie scenario's

Berenschot bereidt, op basis van het vastgestelde model en de beschrijving van de scenario's zoals aangeleverd door de gemeenten, een werksessie voor. Deze werksessie bereiden wij voor met de programmaleider van het heroriëntatietraject om de reeds aanwezige informatie te benutten, en de werksessie te beperken tot het toetsen van de scenario's.

Tijdens deze werksessie stellen we met de controllers van de gemeenten de afwijkingen vast in de bouwstenen per scenario in vergelijking met de huidige situatie. Hiermee maken we expliciet hoe de inhoudelijke beschrijving van de scenario's wordt omgezet in concreet door te rekenen elementen als formatie, huisvestingskosten en programmakosten. Soms gaat dit enkel over een verschuiving van bepaalde posten en soms leidt dit ook tot meer of minder kosten. Soms kunnen we dit vastleggen in absolute getallen (bijvoorbeeld fte's) en in andere gevallen is het makkelijker om te kiezen voor een percentage.

Tevens toetsen we met de opdrachtgever aannames over de kosten die gemoeid zijn met de transitie van de huidige inrichting naar elk van de scenario's.

5. Doorrekening en conceptrapportage

Berenschot stelt op basis van de aangeleverde informatie en de getoetste bevindingen een doorrekening op van de gevraagde scenario's en de transitiekosten (in de vorm van een tabel, inclusief cijfers over de doorbelasting naar de gemeenten). Omwille van de voortgang starten we in deze stap ook met het schrijven van de rapportage. Tevens betrekken we in deze fase de brede expertise van het projectteam.

6. Werksessie – toetsingsbijeenkomst

In een werksessie toetsen wij de uitkomsten van de doorrekening. Dit stelt de opdrachtgever in staat om te toetsen of de doorrekening volledig aansluit bij de situatie in de gemeenten, en om zich het verhaal achter de doorrekening eigen te maken. Indien nodig maken we nog aanpassingen in de doorrekening. Deze bijeenkomst stelt ons als opdrachtnemer ook in staat om delen van de conceptrapportage bij de opdrachtgever te toetsen.

7. Rapportage

Wij nemen de uitkomsten op in een rapport en delen dit met de opdrachtgever. De rapportage zal op verzoek van opdrachtgever bestaan uit de uitkomsten en de onderbouwing, dus een sobere opzet. De opdrachtgever wordt vervolgens in de gelegenheid gesteld hierop te reageren. We plannen ook een digitaal overleg in, om de rapportage te bespreken. Op basis van het commentaar stellen we de definitieve rapportage op. De rapportage bestaat uit een toelichting van de gehanteerde methodiek, een korte beschrijving van de scenario's en een overzicht van de gehanteerde aannames. Anderzijds presenteren we een watervalgrafiek, waarmee we inzichtelijk maken waar de scenario's van elkaar verschillen qua kosten en baten.

Ons team

Wij zetten onze deskundigheid in via een team van adviseurs dat is gespecialiseerd in zowel de financiële als de maatschappelijke kant van de uitvoering van de Participatiewet. Tijdens de uitvoering van onze werkzaamheden kunnen andere adviseurs met een vergelijkbaar profiel in overleg worden ingezet.

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Planning

Uitgaande van een start in week 48 kunnen wij op woensdag 22 januari 2025 een definitieve eindrapportage opleveren. We volgen daarbij de volgende planning. De gezamenlijke start zou eventueel een week eerder gepland kunnen worden op donderdag of vrijdag.

Activiteit: \ Week:	48	49	50	51	52	1	2	3	4
Documentenanalyse									
Gezamenlijke start									
Werksessie – businesscase huidige situatie									
Werksessie – businesscase drie scenario's									
Doorrekening en conceptrapportage									
Werksessie – toetsingsbijeenkomst									
Rapportage									
Kerstvakantie									

Inzet en kosten

Deze inzet levert de volgende begroting op:

Stap	Inzet adviseur(s) in dagen	Kosten (exclusief btw)
Documentenanalyse	5.1.2.f	
Gezamenlijke start		
Werksessie – businesscase huidige situatie		
Werksessie – businesscase drie scenario's		
Doorrekening en conceptrapportage		
Werksessie – toetsingsbijeenkomst		
Rapportage		
Subtotaal		
Bureaukosten (8%)		
Totaal (exclusief btw)		

5.1.2.f

Dit bedrag zal niet worden overschreden anders dan in overleg met en na uitdrukkelijke toestemming van de opdrachtgever. Bij opdrachtverlening ontvangt u een voorschotnota van 50% van het totale bedrag. Halverwege ontvang u een voorschotnota van 40% van het totale bedrag. Bij afronding van de opdracht ontvangt een nota voor de resterende 10% van het totale bedrag.

Rol van de opdrachtgever

Wij zien voor onze opdrachtgever in de voorbereiding een rol weggelegd bij het aanleveren van relevante documenten en bij het aandragen van genoemde interne betrokkenen die met ons mee kunnen denken over het scenario in de voorbereidingsgroep.

Tot slot

Op onze voorstellen en werkzaamheden zijn de 'algemene voorwaarden Berenschot Groep B.V.' van toepassing (algemene voorwaarden). Zoals hierin vermeld zijn onze adviseurs gehouden aan gedragsregels met betrekking tot geheimhouding en informatieverstrekking. Berenschot gaat actief om met maatschappelijk verantwoord ondernemen en diversiteitsbeleid, waarover wij u ook nader kunnen informeren.

Wij evalueren deze opdracht samen met u tijdens en na afronding ervan. De eindevaluatie geschiedt mondeling of digitaal via onze webportal.

Hiermee hopen wij u een goed en gedegen voorstel te doen. De professionaliteit en deskundigheid van ons bureau staan garant voor een gedegen eindresultaat en tevreden klanten. Indien u akkoord gaat met dit voorstel, ontvangen wij graag een ondertekend exemplaar retour. Wij verzoeken u vriendelijk, indien van toepassing, uw betalingsvoorwaarden of inkoopverplichtingennummer daarbij te voegen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Voor akkoord:

Berenschot B.V.

5.1.2.e

5.1.2.e

Gemeente Velsen

5.1.2.e

5.1.2.e

Gemeente Velsen

From: "5.1.2.e " <5.1.2.e @Beverwijk.NL>
Sent: Mon, 25 Nov 2024 16:25:03 +0100
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: Fwd: Onderwerpen afspraak herontwerp maandag 25-11
Attachments: Bijlage 2 VERTROUWELIJK CONCEPT RAPPORT herontwerp versie 12 november 2024.pdf, Bijlage 1 Voorstel Proces, rolverdeling en planning.pdf, Notitie tbv gesprek Ron en Diana_met update voor bespreking met Piet.pdf

Hoi,

Hierbij ter info.
Vanmiddag heb ik een stuurgroep erover.
Ik plan een overleg met jullie in.

Groet,
5.1.2.e

Verzonden vanuit Outlook voor iOS
Van: 5.1.2.e
Verzonden: Thursday, November 21, 2024 4:42:49 PM
Aan: 5.1.2.e @heemskerk.nl ; Jeroen Verwoort ; Klaassen, Suzanne
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Onderwerpen afspraak herontwerp maandag 25-11
Dag Jeroen, Suzanne en 5.1.2.e
Aankomende maandag zien we elkaar online. Vanuit de Stuurgroep sluit 5.1.2.e aan.
Ik heb deze afspraak gepland omdat het bestuurlijk overleg van 16 december is verzet naar 3 februari wegens het traject met Berenschot.
Graag praat ik jullie als opdrachtgevers gezamenlijk bij over de voortgang en neem ik jullie mee in de stappen en planning voor de komende maanden om jullie gedachten daarbij te horen.
Het gaat om:

- Stand van zaken traject herontwerp en aangepaste planning
- Traject richting gemeenteraden én jullie eigen colleges: hoe komen we voor de zomer van 2025 tot besluitvorming? En wat is daarvoor nodig?
- Stand van zaken scenario's Wsw/Nieuw Beschut: terugkoppeling gesprek Piet/Suzanne (?) en Diana van Loenen
- Indien tijd: actuele stand in de organisaties

Ik heb deze week een opzet gemaakt voor het verdere proces. Ik zal die aanstaande dinsdag met de stuurgroep verder aanscherpen, onder andere op basis van de afspraken die we maandag maken.
Ik stuur de opzet mee als handvat voor maandag (bijlage 1).
Ook voeg ik ter informatie de meest recente versie bij van het concept-rapport. Dit is niet ter bespreking. Inhoudelijke voorbereiding is dus niet nodig voor maandag.
En tot slot een korte notitie die ik voor Piet heb gemaakt ter voorbereiding op zijn gesprek met Diana van Loenen morgen. Hij neemt dit over van Ron.
Zo hebben jullie alle drie dezelfde informatie.
@Klaassen, Suzanne: vanmiddag hoorde ik dat jij mogelijk ook bij de afspraak met Diana van Loenen bent. Dat was voor mij nieuw. Bij het versturen van deze mail heb ik nog geen duidelijkheid. Maar in elk geval heb je nu dus ook de betreffende notitie.
Met vriendelijke groet,
5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: 5.1.2.e
Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is

door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.
De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

Voorstel proces, rolverdeling en planning
Inleiding
In het traject Herontwerp dienstverlening Participatiewet moet uiterlijk in het tweede kwartaal van 2025 een besluit worden genomen over:

1. *De toekomst van de re-integratiedienstverlening voor inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen*
   Het besluit rondom dit onderdeel van de Participatie heeft grote consequenties voor de gemeentelijke uitvoering én het onderdeel Ontwikkeling van IJmond Werkt!
   Afhankelijk van de keuze uit de drie scenario's (1 tot en met 3) wordt de huidige samenwerking geïntensiveerd in een eigenstandige juridische entiteit, ontbonden en lokaal ingericht of geïntensiveerd door maximale regionale harmonisatie van de dienstverlening aan de inwoner in combinatie met een lichtere organisatiestructuur

2. *De toekomst van het onderdeel Werk van IJmond Werkt*
   De drie gemeenten hebben afgesproken op dit onderdeel te willen blijven samenwerken. De infrastructuur voor Wsw/beschut werk vraagt wel om een ingrijpende transformatie.
   In oktober 2024 werd duidelijk dat het Rijk vanaf 2025 dergelijke transformaties ondersteunt met een meerjarig impulsbudget én een concreet ondersteuningsprogramma.
   Het besluit richt zich voornamelijk op de vraag of de IJmond deze transitie al dan niet vormgeeft samen met Spaarne Werkt in Zuid-Kennemerland (scenario's A en B).

Het eindrapport Herontwerp dienstverlening Participatiewet bevat een zo feitelijk mogelijke uitwerking van de verschillende scenario's. Het bestaat uit kwalitatieve en personele afwegingen en een financiële doorrekening. Dit laatste wordt verzorgd door Bureau Berenschot.

Het rapport is het belangrijkste vertrekpunt voor besluitvorming. Maar voor de individuele wethouders wegen naast de feitelijke analyse ook lokaal beleid en uitvoering en bredere organisatorische en politieke belangen mee.

Gesprekken met medewerkers, beleidsadviseurs, teamleiders en management hebben geholpen om de gekozen scenario's duidelijker te definiëren. Daarnaast gaf het inzicht in de voor- en nadelen van de scenario's en de uitwerking in de dagelijkse praktijk. Een deel hiervan krijgt een plek in de analyse. Daarnaast zijn zorgen, voorkeuren en pijnpunten gedeeld. Veel van die input is lokaal, te gedetailleerd of te sturend om op te nemen in het rapport. Die input is echter wel relevant voor de individuele wethouders bij het kiezen van de beste koers.

Om de drie wethouders goed voor te sorteren op besluitvorming volgt hieronder een voorstel voor het proces, de rolverdeling en planning voor de komende maanden. Het voorstel houdt ook rekening met de eindige rol van 5.1.2.e en opbouw van een 'intern geheugen' rondom het traject van Herontwerp.

Betrokkenen en rol

Suzanne Klaassen, Ron Suanet, Jeroen Verwoort Bestuurlijk opdrachtgevers van 5.1.2.e	• Richting geven, keuzes maken en besluitvorming • Bestuurlijk aanspreekpunt 5.1.2.e over voortgang opdracht (vaak via Ron)

5.1.2.e Opdrachtnemer traject Herontwerp	• Rapport regionale probleemanalyse (gereed) • Rapport Uitwerking scenario's (concept-fase) • Sturing en bewaking voortgang/plannen afspraken en sessies i.o.m. secretariaat • Bewaking voortgang/afstemming met Team Berenschot • Investeren in een gedragen en gezamenlijk proces met de drie gemeenten en IJmond Werkt (o.a. via Projectgroep) • Informeren van medewerkers (op uitnodiging) • Informeren en beantwoorden inhoudelijke vragen van gemeenteraden (laatste ronde in maart/april) • Concept-agendaverzoeken en andere notities t.b.v. gemeenteraden (overdragen aan beleid i.v.m. naderende overdracht)
5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e	• Eerste ambtelijk aanspreekpunt/advisering 5.1.2.e over voortgang opdracht • Adviseurs van bestuurders m.b.t. traject Herontwerp • Interne inhoudelijke afstemming en stroomlijnen advisering aan wethouder in aanloop naar besluitvorming (ook OR-en, raden etc.) • Ambtelijk opdrachtgever Team Berenschot
5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e (5.1.2.e)	• Ambtelijk aanspreekpunt/advisering 5.1.2.e m.b.t. notities en planning gemeenteraden, verbinding naar interne organisatie en andere informatiebronnen • Agendaverzoeken en andere notities t.b.v. gemeenteraden en OR-en (vanaf nu)
Erwin van Hardeveld, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e (stuurgroep)	• Inhoudelijk klankbord/advies 5.1.2.e tussentijds en in aanloop naar bestuurlijke werksessies
Beleidsadviseurs en teamleiders gemeenten en IJmond Werkt! (projectgroep)	• Inhoudelijk klankbord/advies 5.1.2.e tussentijds en in aanloop naar Stuurgroep • Ophalen concrete informatie en data
Team Berenschot Opdrachtnemer onderdeel financiën	• Financiële analyse scenario's • Werkt samen met 5.1.2.e maar in opdracht van drie gemeenten (geen onderaannemer van 5.1.2.e)

Planning

- 26 november: startgesprek Berenschot: 26 november
- December/januari: werksessies Berenschot
- [hier nog een tussentijdse bestuurlijke afstemming plannen in januari]
- 21 januari: deadline Berenschot
- Bestuurlijke sessie definitief rapport 3 februari
- [aanvullen in gesprek met bestuurders: hoe verder, is op 3 februari een keuze al mogelijk?
- Met welke vraag/intentie gaat het naar gemeenteraden en wanneer?
- Op welke wijze betrekken van de colleges?)

Inleiding
In de bestuurlijke werksessie op 23 september jl. is onder andere stilgestaan bij de vraag ‘hoe verder met de twee toekomstscenario’s (A en B) rondom Wsw/Nieuw Beschut?’.
Beide scenario’s gaan uit van regionale samenwerking. Bij model A is dat binnen de IJmond, bij model B is dat op het niveau van de arbeidsmarktregio.

Model B houdt in dat de zeven gemeenten in de arbeidsmarktregio ZKIJ de transitie-opgaven en mogelijk ook bedrijfsonderdelen van Spaarne Werkt en IJmond Werkt met elkaar verbinden. Een gefaseerde aanpak is daarbij mogelijk.

5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1

5.2.1
5.2.1 5.1.2.e
5.2.1
5.2.1

5.2.1
5.2.1
5.2.1

5.2.1
5.2.1

Wat is de koers in Zuid-Kennemerland/Spaarne Werkt?
Begin 2024 heeft Zuid-Kennemerland met Spaarne Werkt gekozen voor transitie naar een kleinere infrastructuur met werksoorten voor mensen ‘die het (nog) niet lukt om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan.’ Deze keuze is gebaseerd op een scenariostudie door Berenschot. Uiteindelijk heeft het bestuur van Spaarne Werkt niet gekozen voor een van de vier uitgewerkte scenario’s, maar voor een eigen tussenvariant.

Aan deze notitie is de oplegger toegevoegd waarmee de gemeente Haarlem haar keuze begin 2024 heeft toegelicht aan de gemeenteraad.

Dit is op zich een koers die ook de IJmond voor zich ziet.

5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1

5.2.1
5.2.1

5.2.1
5.2.1
5.2.1

5.2.1
5.2.1
5.2.1

5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1

5.2.1
5.2.1
5.2.1

- 5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
- 5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
- 5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
  5.2.1

2. 5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1
5.2.1

Momenteel loopt er een structurele hervorming van de arbeidsmarktregio's in Nederland. Dit leidt tot een vereenvoudiging van alle regionale structuren. Het betekent:

- samenvoeging van alle niet-Participatiewet dienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers in één Regionaal Werkcentrum. Dit werkcentrum moet verbinding maken met gemeentelijke dienstverlening vanuit de Participatiewet.
- Ook de werkgeversdienstverlening door het WSP gaat op in het Werkcentrum. Het WSP is een samenwerkingsverband tussen UWV, IJmond Werkt en Spaarne Werkt. Binnen het WSP moeten IJmond Werkt en Spaarne Werkt gelijksoortig werken.
  Sturing op het Werkcentrum loopt via het RBA waarin de zeven gemeenten, UWV, onderwijspartners, vakbonden en werkgevers zijn vertegenwoordigd. De opdracht aan het WSP verloopt dus straks via het RBA.
- Het RBA krijgt formeel meer status. Het is in de toekomst de aangewezen ingang voor alle regionale middelen die het Rijk naar de arbeidsmarktregio's brengt. In de Kamerbrief van 29 april jl. over de hervorming van de arbeidsmarktstructuur is een passage opgenomen die pleit voor een goede positionering van de werkontwikkelbedrijven in de regionale

samenwerking. Onder andere om de transitieplannen voor werkontwikkelbedrijven in samenhang met andere ontwikkelingen op te kunnen pakken.

- 5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
  5.2.1
  5.2.1

NR. Het Rijk steunt de komende jaren de transformatie van de ontwikkelbedrijven op twee manieren:

- Met gerichte ondersteuning o.a door Bureau Berenschot, die opdracht heeft gekregen organisatie- en financiële modellen te ontwikkelen en met praktische inzet van ondersteuners
- Met een impulsbudget dat tot 2034 jaarlijks wordt uitgekeerd aan de grootste gemeente van de samenwerkingsverbanden rond ontwikkelbedrijven (dus in onze regio aan Velsen en Haarlem). Eerste jaren tot en met 2030 circa 30 miljoen landelijk
- Daarnaast ontvangt elke gemeente ontvangt vanaf mei 2025 structureel geld voor het invullen van extra banen binnen de werkontwikkelbedrijven. Dit is bedoeld voor werkzoekenden die niet in aanmerking komen voor een beschutte werkplek, maar ook niet bij een ‘reguliere’ werkgever aan de slag komen. Het gaat om ongeveer € 3.600 per werkplek.

Ter indicatie: omvang doelgroep Wsw/Beschut
Ter indicatie de aantallen Wsw en Nieuw beschut zoals opgenomen in het rapport van Berenschot voor Zuid-Kennemerland (stand eind 2023) en de aantallen in de IJmond (actueel 2024):

IJmond	**Totaal**
Wsw	409
Beschut	58
Zuid-Kennemerland	
Wsw	616
Beschut	105

Gemeente Haarlem

Informatienota

Onderwerp Rapport en koers voor een duurzame toekomst Spaarne Werkt	
Nummer	2023/1885387
Portefeuillehouder	Loenen, D. van
Programma/beleidsveld	3.1 Werk
Afdeling	WI
Auteur	5.1.2.e
Telefoonnummer	5.1.2.e
Email	5.1.2.e @haarlem.nl
Kernboodschap	Spaarne Werkt biedt een veilige werkomgeving voor een kwetsbare groep inwoners die niet zonder begeleiding de stap naar betaald werk kunnen maken. Het is belangrijk om de continuïteit daarvan te borgen. Door een combinatie van factoren is het voortzetten van de huidige infrastructuur en werkwijze financieel onhoudbaar geworden. Zonder ingrijpen zullen de tekorten bij Spaarne Werkt oplopen. Bovendien staat een aantal werksoorten onder druk omdat er onvoldoende mensen zijn die alle taken kunnen uitvoeren. Mede op basis van het rapport Duurzame Toekomst Spaarne Werkt, zet het bestuur van Spaarne Werkt daarom koers naar een gezonde, moderne en slanke organisatie, waarbij zoveel mogelijk mensen naar een betaalde baan bij een reguliere werkgever worden begeleid. De meest kwetsbare groep die het (nog) niet lukt om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan, kan blijven rekenen op een plek bij Spaarne Werkt. Voor hen blijft een sterke basisinfrastructuur staan die altijd als een vangnet en veilige haven fungeert. Het bestuur kiest daarmee voor een tussenvariant van de in het rapport geschetste scenario's. Dat betekent een focus naar werk bij reguliere werkgevers en een forse krimp in de infrastructuur van Spaarne Werkt, maar wel met borging van voldoende ruimte om een vangnet te blijven voor de mensen voor wie dat niet lukt. Als vervolgstap onderzoekt Spaarne Werkt welke werksoorten er passend, uitdagend en gezond genoeg zijn om te behouden. Het bestuur heeft daarbij aandacht gevraagd voor het onderzoek naar de mogelijkheid om de Snuffelmug te behouden in relatie tot de gekozen koers. In het eerste kwartaal van 2024 wordt er een gezamenlijke radenbijeenkomst georganiseerd voor de vier gemeenten. Tijdens deze bijeenkomst is er ruimte voor nadere toelichting.

Behandelvoorstel voor commissie	Het college stuurt de informatienota ter kennisname naar de commissie Samenleving en adviseert de toezeggingen (2023/0925857 en 2023/0925876) met deze nota af te doen.
Relevante eerdere besluiten	N.v.t.
Besluit College d.d. 19 december 2023	1. Het college stelt de informatienota aan de commissie vast. de secretaris, de burgemeester,

1. Inleiding

Het Participatiebedrijf Zuid-Kennemerland, Spaarne Werkt, is een belangrijke partner als het gaat om het bieden van werkvoorzieningen voor de doelgroepen Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en (nieuw) beschut werk. Ook verzorgt Spaarne Werkt re-integratietrajecten voor de mensen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, banenafspraak en leerwerktrajecten voor jongeren zonder beroeps-of startkwalificatie. Door de komst van de Participatiewet in 2015 is de instroom van de Wet sociale werkvoorziening gestopt. De lijn van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen bij een reguliere werkgever te plaatsen, waardoor er binnen het Participatiebedrijf steeds minder werkplekken nodig zijn. Dit betekent dat de huidige infrastructuur en de kosten daarvan niet in verhouding staan tot het aantal mensen uit de doelgroep. Deze trend geldt voor alle sociale werkbedrijven in Nederland en blijft zich doorzetten. In het Meerjarenkaderprogramma (MJK) 2022-2026 heeft Spaarne Werkt daarom een ontwikkelopgave meegegeven om de formatie in lijn te brengen met de krimpende aantallen en veranderende doelgroep.

Een aantal ontwikkelingen zorgt ervoor dat het bestuur van Spaarne Werkt nu duidelijke keuzes moet maken over de richting, het tempo en de omvang van die krimp:

- De groep Wsw stroomt sneller uit dan verwacht.
- De instroom van kandidaten voor een re-integratietraject is minder dan verwacht, o.a. door de krapte op de arbeidsmarkt waardoor minder mensen uitkeringsafhankelijk zijn en dus ook minder kandidaten ondersteuning nodig hebben bij het vinden van-een reguliere werkplek.
- De groep met indicatie nieuw beschut heeft over het algemeen meer begeleiding nodig en heeft een lagere loonwaarde dan de groep die valt onder de Wsw. Dit komt omdat de normen voor een indicatie nieuw beschut streng zijn.

Als gevolg van deze ontwikkelingen lopen de additionele bijdragen van gemeenten op en zonder bijsturing de komende jaren steeds verder oplopen, wat ook zichtbaar is in de begroting en gemeld is in de Commissie Samenleving 8 juni 2023 agendapunt 10: bespreking begroting Spaarne Werkt 2024.

Dit is aanleiding geweest om begin 2023 het onderzoek Duurzame Toekomst Spaarne Werkt te laten uitvoeren. Vooruitlopend op het onderzoek heeft het bestuur aan Spaarne Werkt daarnaast een taakstelling meegegeven voor de begroting van 2024.

Uitgangspunten van het onderzoek, door Berenschot uitgevoerd, is om het werk voor de groep Wsw en mensen met indicatie nieuw beschut te borgen op een financieel verantwoorde manier. De kernvraag voor het rapport is dan ook: ‘naar wat voor soort bedrijf moet Spaarne Werkt toegroeien in de komende jaren?’

Het rapport schetst hiervoor een viertal scenario’s. Kortgezegd staan de vier scenario’s voor het volgende:

Scenario 1: inkrimpscenario
Bij dit scenario wordt geen duidelijke richting gekozen voor wat voor type bedrijf Spaarne Werkt in de toekomst moet zijn. Het scenario beperkt zich tot krimpmaatregelen op werksoorten en re-integratie om Spaarne Werkt een financieel gezonde toekomst te kunnen bieden.

Scenario 2: bredere, actieve ondersteuning aan de groep anders dan nieuw beschut/Wsw
Bij dit scenario worden extra werkplekken gecreëerd voor andere doelgroepen dan Wsw en nieuw beschut. De krimp in dit scenario is het minst groot en vraagt om extra middelen van gemeenten.

Scenario 3: Maximaal naar buiten
Bij dit scenario ligt de focus op plaatsing van de doelgroepen bij reguliere werkgevers. De infrastructuur is sterk afgeslankt, en qua bedrijfsvoering gezond, omdat ook medewerkers met indicatie nieuw beschut en Wsw zoveel mogelijk gedetacheerd worden of bij een reguliere werkgever op de loonlijst komen.

Scenario 4: Bedrijf voor beschut werk
In dit scenario biedt Spaarne Werkt enkel nog beschutte werkplekken voor de mensen met een indicatie nieuw beschut. Alle andere diensten, dus ook re-integratie, worden afgebouwd en elders belegd.

Het rapport 'Duurzame Toekomst Spaarne Werkt' kan niet gelezen worden zonder het bredere perspectief. Naast Spaarne Werkt zijn er nog andere partners die uitkeringsgerechtigden naar werk of scholing begeleiden. Welke partners dit zijn, verschilt per gemeente. Dat bredere perspectief is in de bijlage 'Aanpak Toeleiding Doelgroepen naar Werk' meegestuurd.

2. Samenwerking

Bij de totstandkoming van het rapport Duurzame Toekomst Spaarne Werkt en de gekozen koers is Spaarne Werkt nauw betrokken geweest. Om een compleet beeld te vormen heeft het bestuur samen met Spaarne Werkt een aantal werkbezoeken aan andere sociaal ontwikkelbedrijven gebracht. Bij de uitwerking van de gekozen koers wordt de OR van Spaarne Werkt ook betrokken.

3. Gekozen koers

Op basis van het onderzoek zet het bestuur van Spaarne Werkt koers naar een gezonde, moderne en slanke organisatie, maar wel met een basisinfrastructuur die altijd een veilige haven en vangnet biedt voor de groep mensen die het (nog) niet lukt om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan. Doorgaans zijn dat mensen met een indicatie nieuw beschut of die vallen onder de Wet sociale werkvoorziening. Dat betekent dat de infrastructuur weliswaar sterk krimpt en omgevormd moet worden, maar ook dat de organisatie niet helemaal wordt uitgekleed. Het bestuur heeft er daarmee voor gekozen niet volledig aan te sluiten bij één van de door Berenschot uitgewerkte scenario's, maar te kiezen voor een tussenvariant die aansluit bij de behoeften van de doelgroepen en zekerheid

biedt voor een duurzame toekomst. Dat betekent een focus naar werk bij reguliere werkgevers en een forse krimp in de infrastructuur van Spaarne Werkt, maar wel met borging van voldoende ruimte om een vangnet te blijven voor de mensen voor wie dat niet lukt.

Deze variant doet recht aan de huidige praktijk dat steeds meer mensen met een banenafspraak – met of zonder loonkostensubsidie – een baan vinden bij een reguliere werkgever. Werkgevers staan steeds meer open voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij experimenteert Haarlem met publiek-private samenwerking, zoals sociaal impact bonds. Het doet ook recht aan de grote diversiteit binnen de doelgroep, omdat het aanbod van Spaarne Werkt lang niet voor iedereen passend is. Tegelijkertijd is het ook waar dat het (nog) niet iedereen lukt om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan. Sommige kwetsbare mensen hebben meer tijd nodig, voor anderen is beschut werk het hoogst haalbare. Spaarne Werk blijft in de gekozen koers voldoende uitdaging en ontwikkelmogelijkheden bieden voor deze mensen.

Wat verandert er met deze tussenvariant concreet ten opzichte van de huidige situatie?

- Een aantal werksoorten krimpen en/of worden afgestoten
- Mensen met een Wsw of indicatie Nieuw Beschut die nu op die werksoorten werken zullen óf meegaan of worden herplaatst op een werksoort die blijft bij Spaarne Werkt. Dat eerste geldt alleen als mensen dat willen en kunnen. Voor deze groep blijft Spaarne Werkt een vangnet.
- De omvang van de infrastructuur zal uiteindelijk krimpen richting het niveau van de omvang van de doelgroep mensen met een indicatie nieuw beschut en het aantal leerwerkplekken.

4. Consequenties van de keuze

1. Sluit aan bij de bedoeling van de Participatiewet.
Inwoners worden naar vermogen zoveel mogelijk begeleid naar een baan bij een reguliere werkgever, hetzij via detachering, hetzij op de loonlijst van de werkgever. Dit sluit aan bij de bedoeling van de Participatiewet.

2. *De veilige werkplekken voor kwetsbare inwoners zijn duurzaam geborgd.*

Spaarne Werkt blijft een veilige haven voor de groep die de stap naar betaald werk (nog) niet kan maken. Voor de groep met indicatie nieuw beschut en Wsw blijft er altijd een plek binnen de infrastructuur van Spaarne Werkt beschikbaar, ook wanneer zij bij een reguliere werkgever aan de slag zijn. Daarmee kan Haarlem ook altijd voldoen om haar wettelijke taak om te zorgen voor voldoende werkplekken voor beschut. De plekken die ‘vrijkomen’ kunnen tijdelijk ingevuld worden door bijvoorbeeld mensen met een banenafspraak.

Daarnaast biedt de infrastructuur een veilige omgeving om via een werkstage te wennen aan het arbeidsproces als onderdeel van re-integratie naar betaald werk. Met als doel, waar dat mogelijk is, de stap te kunnen maken naar een reguliere werkgever.

3.De continuïteit van Spaarne Werkt is op termijn geborgd.

Door de afslanking en omvorming van werksoorten en de kosten voor re-integratietrajecten weer in lijn te brengen met de kaders uit het MJK, wordt een gezonde bedrijfsvoering op de lange termijn gegarandeerd. Daarmee is een duurzame toekomst geborgd.

4.Er komt een realistisch transitieplan
Aan de directie van Spaarne Werkt is gevraagd een transitieplan op te stellen, waarin wordt aangegeven welke werksoorten behouden moeten en kunnen blijven, omdat ze het best passen bij de doelgroepen en financieel haalbaar zijn. Het bestuur heeft daarnaast gevraagd om inzicht te geven in de haalbaarheid van het behoud van de Snuffelmug, gezien het maatschappelijke belang en de variatie in werksoorten. Het tempo waarin de transitie gaat plaatsvinden houdt rekening met de kwetsbaarheid van de doelgroepen. Deze factoren bepalen mede de transitiekosten, die eveneens in het transitieplan worden opgenomen.

5. Vervolg

In het eerste kwartaal van 2024 wordt een gezamenlijke raadsinformatiebijeenkomst georganiseerd waarbij een toelichting op het rapport en keuze van het bestuur wordt gegeven. De bevoegdheid tot het kiezen van deze koers ligt binnen de bevoegdheid van het bestuur en past binnen de financiële kaders. De raadsinformatiebijeenkomst heeft het karakter van een technische sessie. De raad kan haar zienswijze kenbaar maken bij de behandeling van de begroting van Spaarne Werkt. Zodra een datum gepland is, krijgt de raad hiervoor een uitnodiging.

6. Bijlagen

1. Definitieve versie rapport Duurzame Toekomst Spaarne Werkt
2. Meerjarenkaderprogramma Participatiebedrijf Zuid-Kennemerland 2022-2026
3. Aanpak toeleiding doelgroepen naar werk

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Tue, 26 Nov 2024 13:32:15 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "Erwin Hardeveld van" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e " <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
Subject: SAVE THE DATE: werksessie Stuurgroep/Projectgroep Herontwerp 16 januari 2025
Importance: High

Beste leden van de Stuurgroep en Projectgroep,

Na de bestuurlijke afstemming van gisteren en de stappen die we de komende periode nemen naar een definitief rapport hebben we vanmorgen in de Stuurgroep afgesproken een **gezamenlijke werksessie** te plannen met **Stuurgroep en Projectgroep**. Het doel: het gezamenlijk aanscherpen van de inhoudelijke afwegingen van de scenario's ten behoeve van het eindrapport (Berenschot doet de financiële kant zoals jullie weten).

Hiervoor reserveren we **maandag 16 januari 2025** van **13.00 – 17.00 uur in Heemskerk**.
Jullie krijgen nog een Outlook-uitnodiging, maar noteer deze alvast in jullie agenda.

PS. Gezien de omvang van de groep en de deadlines hebben we besloten een datum te prikken en niet te zoeken naar een moment dat voor iedereen past.
Ik hoop dat jullie op deze termijn nog mogelijkheid hebben om ruimte te maken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

Bijeenkomst over toekomstige dienstverlening Participatie, Werk&Inkomen in de IJmond

Datum : 19 januari
Tijd : 09.00-13.30 uur inclusief lunch
Locatie : Hotel Restaurant Augusta, Oranjestraat 98, 1975 DD IJmuiden

Agenda:

1. Welkom en inleiding (09.00-09.10) **Stuurgroeplid**

2. Toelichting programma (09.10-09.20) 5.1.2.e /5.1.2.e

3. Terugblik (09.20-09.50) **Stuurgroeplid**
   Op inspiratiesessie van 11 januari jl. voor DB-IJW! en Stuurgroep i.a.v. Falgun Binnendijk (wethouder Castricum en trekker van Saffier) en het in perspectief plaatsen van de (uitkomsten van deze) sessie met wat er verder om ons heen gebeurt zoals:

   - Het beëindigen van de intakepool en daarmee het stilvallen van de uitwerking van de 4 opgaven in de uitgangspuntennotitie
   - Initiatieven van raadsleden met 'technische' vragen
   - Gesprek tussen Voorzitter & Directeur van IJW! en raadsleden van 3 gemeenten n.a.v. beantwoording technische vragen en de inhoud van de Final Tekst van de raadsleden
   - Benen op tafelsessie in AB van IJW! van 21 december jl.
   - Verzoek om toekomstverkenning/expertmeetings in 2023
   - Doorontwikkeling arbeidsregio ZKIJ

4. Plenaire gedachtewisseling/discussie n.a.v. informatie uit agendapunt 3 (09.50- 10.50) **Allen**

5. Koffiepauze

6. Actieplan IJmondiale samenwerking (11.00- 11.30) 5.1.2.e /5.1.2.e
   - Wat waren de afspraken?
   - Waar staan we nu?
   - Waar zien we verbetermogelijkheden als stuurgroep, managers uitvoering, beleidsgroep?
   - Hoe kan je zelf het verschil maken? Niet plenair maar in de vorm van een brief aan jezelf!

7. Afsprakenkader/Uitgangspuntennotitie (11.30-12.00) 5.1.2.e /5.1.2.e
   - Wat waren de afspraken/opgaven?
   - Waar staan we nu?
   - Waar zien we verbetermogelijkheden als stuurgroep, managers uitvoering, beleidsgroep?
   - Hoe kan je zelf het verschil maken? Niet plenair maar in de vorm van een brief aan jezelf!

8. Plenaire afronding (12.00-12.30) 5.1.2.e /5.1.2.e

- Wat zijn de afspraken?
- Waar staan we over een jaar?
- Wat ga je vanaf morgen anders doen? Niet plenair maar in de vorm van een brief aan jezelf!

Bijlagen:

1. Kadernota 2012 “Naar één organisatie voor werk”
2. Evaluatie activeringstrajecten IJmond gemeenten
3. Collegebericht “Voorbereiding webinar Ontwikkelingen Participatiewet”
4. Actieplan IJmondiale samenwerking re-integratie
5. UITGANGPUNTENNOTITIE IJMOND WERKT 2022-2025
6. Final Tekst IJmond Werkt
7. Samenvatting Inspiratiesessie 11 januari jl. (wordt nagezonden)

IJmondWerkt! en de toekomst

Al enige tijd maken wij ons zorgen over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die naar het lijkt steeds weerbarstiger wordt maar ook steeds complexer. Als raden van de 3 gemeenten zijn we verbonden aan de gemeenschappelijk regeling IJmondWerkt! Een organisatie die mensen die uit een arbeidsproces komen en weer worden begeleid naar nieuw werk. Of mogelijk ook naar andere tijdbesteding. Denk bv ook aan vrijwilligerswerk.

28 september 2022 werden de raadsleden van Beverwijk, Velsen en Heemskerk uitgenodigd voor een werkbezoek IJmondWerkt! We werden hartelijk ontvangen en hebben alle facetten van IJmondWerkt! kunnen horen, alsook met de medewerkers kunnen spreken. Er werd ook door cliënten verteld wat IJmondWerkt! voor hen had betekend. Kortom we hadden een goede indruk.
De directie van IJmondWerkt! maakte zich wel wat zorgen over de ontwikkelingen dat naast IJmondWerkt! de 3 gemeenten ook zelf steeds meer mensen die hun baan kwijt zijn of anderszins op zoek zijn naar werk gaan via de eigen organisaties. Soms door eigen medewerkers maar ook of via uitbesteding. Dit vindt plaats via trede 1 en 2. Tot voor een paar jaar geleden werd iedereen die een bijstandsuitkering aanvroeg doorverwezen naar IJmond Werkt van waaruit werd bekeken wat de mogelijkheden waren.
De intake vindt nu echter plaats via de eigen organisaties en niet meer via IJmondWerkt!. IJmondWerkt! ontvangt de mensen die in trede 3 t/m 6 en die zijn geïndiceerd en vastgesteld door de 3 gemeenten. Of dat een goede ontwikkeling is hebben wij niet kunnen vaststellen.

Vervolgens zijn wij enige dagen later met elkaar gaan praten en dat heeft geleid tot bijgaande technische vragen aan de 3 organisaties. Deze vragen hebben we opgesteld en naar de 3 colleges verstuurd. Daarop kwam uitgebreid antwoord. Dank daarvoor!
Ook zijn er nog mondelinge sessies geweest met ambtenaren van Heemskerk en Beverwijk over de gestelde vragen.
Wij zijn enige keren bij elkaar geweest om de antwoorden te bespreken.
Tijdens de begrotingsbehandeling van Velsen op 3 november heeft de Raad de toezegging ontvangen van Wethouder Jeroen Verwoord om in het voorjaar een IJmondiale sessie te organiseren om deze bovengenoemde problematiek te bespreken. Dit ook naar aanleiding van vragen uit de raad. Ook van D66 en LGV.
Op 13 december heeft er een gesprek plaatsgevonden in het bijzijn van wethouder Ron Suanet van Heemskerk en de directeur van IJmondWerkt! de heer Erwin van Hardeveld.

De heer Ron Suanet deelde ons mee dat de colleges al langere tijd met elkaar en met IJmondWerkt! in gesprek waren om IJmondWerkt! beter in positie te krijgen en ook de verschillende tredes eens onder de loep te leggen. Een blik in de toekomst laat nl ook zien dat er meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bijkomen. Bv vroegtijdig schoolverlaters, statushouders en mensen met multi problematiek. Deze situatie kan op den duur onbetaalbaar en mogelijk onwerkbaar/onhoudbaar worden. Moeten we het concept van de verschillende tredes niet verlaten en deze ontschotten? IJmondWerkt! anders inzetten om meer gebruik te maken van hun expertise? Dit zijn veel vragen die naar nu blijkt ook bij de colleges en directie IJmondWerkt! leven. Het gaat hier om een vaak kwetsbare

doelgroep en we moeten ervoor waken dat we hier heel zorgvuldig mee om gaan. De gestelde vragen met antwoorden en de overleggen met colleges en IJmondWerkt! roepen steeds weer nieuwe vragen op.
Kortom, het vraagt om gedegen uitwerking van de verschillende scenario's met mogelijk een omslag voor de toekomst.
Laten we samen met de organisaties, colleges, IJmondWerkt! en de raden dit gezamenlijk oppakken en kijken hoe we eea kunnen verbeteren en mogelijk ook efficiënter kunnen gaan inzetten. Graag zien wij een voorstel tot overleg met alle IJmondiale raden over dit belangrijke Participatie Traject.

Inge Rood (Beverwijk), Cees Sintenie (Velsen) en Emmy Lamers (Heemskerk)

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Sent: Wed, 27 Nov 2024 15:15:07 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: Fw: Notulen startgesprek Velsen en 0.1 versie Uitvraagkader voor financiën huidige situatie
Attachments: Financieel overzicht huidig scenario Velsen.xlsx, 20241126 - Notulen startgesprek.docx

Hoi 5.1.2.e

Zie hierbij ter info.

Groet,
5.1.2.e

Verzonden vanuit Outlook voor iOS
Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag, november 27, 2024 10:20 AM
Aan: 5.1.2.e ;5.1.2.e ;5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Notulen startgesprek Velsen en 0.1 versie Uitvraagkader voor financiën huidige situatie
Hi 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e
Ter info de notulen van het startgesprek met Berenschot. Ik zit vanmiddag met 5.1.2.e om het financieel overzicht door te lopen, met name of alle gegevens die nu in de lijst staan nodig zijn om een keuze te kunnen maken tussen de drie scenario's en of we nog zaken missen.
5.1.2.e stuurt de stukken ook aan IJmond Werkt, maar met een toelichting op de financiële uitvraag.
H.gr. 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>
Datum: dinsdag 26 november 2024 om 18:32
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e>, 5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl>, 5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>, 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>
Onderwerp: Notulen startgesprek Velsen en 0.1 versie Uitvraagkader voor financiën huidige situatie
Beste 5.1.2.e 5.1.2.e en anderen,
Hierbij ontvangen jullie de notulen van het startgesprek vanmiddag. Onderaan de notulen staat ook een lijst met acties.
We sturen ook alvast de 0.1 versie van het uitvraagkader toe om de financiën goed in kaart te brengen voor de huidige situatie.
20241126 - Notulen startgesprek.docx
Financieel overzicht huidig scenario Velsen.xlsx
De documenten staan in de externe teamsomgeving waar jullie ook toegang tot zouden moeten hebben. Ik zie nu dat 5.1.2.e in elk geval is toegevoegd. Graag even bericht als dit niet zo is.
En ook het verzoek om deze mail door te sturen naar 5.1.2.e daarvan kon ik zelf even geen mailadres vinden.

5.1.2.e
5.1.2.e | 5.1.2.e
T 5.1.2.e | M 5.1.2.e | in 5.1.2.e
Berenschot
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht
Postbus 8039, 3503 RA Utrecht
Berenschot B.V., KvK-nummer: 30046663
Volg Berenschot op:
This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information. If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others. If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

Disclaimer

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

Disclaimer

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------

Berenschot

Memo

Van:	5.1.2.e	Datum:	26 november 2024
Aan:	Gemeente Velsen	Status:	Intern vertrouwelijk
Cc:			
Onderwerp:	Notulen startgesprek		

Aanleiding

In opdracht van gemeente Velsen, Heemskerk en Beverwijk voert Berenschot een doorrekening uit van scenario's voor de re-integratiedienstverlening. Op dinsdag 26 november gaan we gezamenlijk van start. De aantekeningen van het startgesprek staan hieronder.

Agenda

1. Kennismaken

5.1.2.e – verantwoordelijk voor beleid regionale arbeidsmarkt en o.a. IJmond werkt

5.1.2.e - zzp'er, veel achtergrond in de ggz en sociaal domein. In 2017 gestart als 5.1.2.e nu vooral focus op arbeidsmarktvraagstukken. Begin 2023 is 5.1.2.e gevraagd voor de start van het project Herontwerp – vanuit vraag 3 wethouders van IJmond - komen tot herontwerp (re-integratie en later ook andere regelingen meenemen). Daaruit is ook deze aanvraag voor financiële analyse van de scenario's gekomen.

5.1.2.e – 5.1.2.e van gemeente Heemskerk.

2. Verhelderingsvragen bij het plan van aanpak

Geen vragen, wel ambitieus. Planning van de werksessies moet in afstemming met 5.1.2.e en 5.1.2.e Snel naar de praktische zaken kijken. PvA wekt veel vertrouwen. Plan is om in 3 sessies te komen tot een werkend model, door stapsgewijs het nul scenario vast te stellen, de verschuivingen voor de 3 scenario's te bepalen en een toetsingsbijeenkomst voor het geheel. Misschien goed om te bespreken wat het beroep is op control vanuit Bt. En hoe we de werksessies goed gaan voorbereiden.

3. Planning en samenwerking

    a. Verwachtingen bij het eindproduct

Doorrekening van 3 scenario's wordt straks onderdeel van de eigen scenarioanalyse die 5.1.2.e opstelt, dus geen aparte rapportage.

    b. Voortgang en besluitvorming

Fijn om een halfuurtje per week een update over de voortgang van het project te organiseren. Wellicht kan 5.1.2.e niet elke week aansluiten. 5.1.2.e en 5.1.2.e kunnen ook samen de voortgang en besluitvorming trekken.

Actie: 5.1.2.e doet een voorstel voor een wekelijks halfuurtje in de agenda's.

c. Werksessies en voorbereiding daarop

Werksessie 1 – business case huidige situatie: willen al zoveel mogelijk het model concreet hebben en gevuld voor de huidige situatie.

Nu nog te weinig cijfers voor een compleet beeld van de huidige situatie. De informatie moet er zijn voordat de werksessie plaatsvindt. Welke informatie gaat dit om. Grijze vlakken in het uitvraagkader moeten nog gevuld worden. Bijvoorbeeld bedragen nodig als aanvulling op fte's van verschillende posten.

5.1.2.e heeft cijfers voor de uitvoering, nog niet voor beleid en verschillende onderdelen. Kan ook als een vraag bij de financiële afdeling neergelegd worden.

Nu de indeling vanuit het herontwerp genomen, maar controllers moeten ook kijken of er nog posten missen.

Inkomsten zijn toegelicht in het herontwerp document dus vanuit daar opgenomen.

Van IJmond Werkt zijn gedetailleerde cijfers beschikbaar. De doorberekening/toedeling van andere cijfers in de gemeente is lastig.

Alle cijfers zijn op basis van 2023.

Actie: 5.1.2.e stuurt IJmond Werkt informatie door, Berenschot verwerkt die in het uitvraagkader. Financial controller gaat daarna nog aanvullen en eventuele extra posten toevoegen. Berenschot kijkt naar winst en verliesrekening van IJmond Werkt of de totalen kloppen. En 5.1.2.e stuurt uiteenzetting van fte's met opmerkingen door.

Jaarrekening van 2023 is nog niet vastgesteld en misschien niet gedetailleerd genoeg. Wel voorkeur om analyse op basis van cijfers uit 2023 te doen zoveel mogelijk.

Definities van overhead voor de 3 gemeenten kunnen verschillen dus moet duidelijk uitgevraagd worden met een definitie.

Informatie moet op 80% zitten bij eerste werksessie.

Verdeelsleutel van huisvesting is lastig voor de gemeente Heemskerk, want flexplekken. Bij andere opdrachten worden huisvestingskosten vaak per m2 bepaald en dan verdeeld, of anders op basis van fte. Is ook de vraag of deze kosten relevant zijn voor de scenarioanalyse.

Posten die niet veranderen tussen de 3 scenario's hoeven niet worden meegenomen. Posten die heel klein zijn kunnen we nog overwegen niet mee te nemen of vergeten posten nog extra erbij, dit kan bij de financial controllers worden gevraagd en 5.1.2.e kijkt hier ook graag nog doorheen. Desinvesteringen is belangrijk. 5.1.2.e kan meedenken welke posten relevant zijn.

Actie: Uitvraagkader is 0.1 versie, zet Berenschot door naar 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e Deze lopen we gezamenlijk door aan de hand van de scenario's met 5.1.2.e en 2 of 3 controllers of financieel adviseurs uit de regio.

Werksessie van nieuwe scenario's: Daarvoor is het van belang hoe kosten gaan schuiven.

Voor bestuurders is het wel fijn om te weten wat er uitgegeven wordt aan WMO, ook om inhoudelijk te kunnen meedenken.

Actie: 5.1.2.e van Berenschot doet voorstel samen met 5.1.2.e over bijeenkomst met controllers/adviseurs. Deze is digitaal.

Actie: Datavoorstellen doen voor maandag voor de werksessies dan kan 5.1.2.e deze met 5.1.2.e bespreken met aanpalende gemeenten. Voorkeur voor maandagmiddag voor de werksessies, vrijdagen zijn lastiger met parttime dagen. Woensdag is ook makkelijker.

Online of fysiek werksessies? Voorkeur voor live, anders online.

d. Betrokkenen in de opdracht

5.1.2.e is de ingang. 5.1.2.e en 5.1.2.e trekken samen op. 5.1.2.e is eerste ingang van Bt.

5.1.2.e zij is vanuit stuurgroep aangewezen. Die sluit hopelijk volgende keer weer aan. 5.1.2.e is de stem van de stuurgroep (5.1.2.e is ook verbinding naar de stuurgroep). 5.1.2.e is vanuit beleidsgroep betrokken.

Voor planning van genootschap zijn 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e alle drie het aanspreekpunt.

e. Rolverdeling

5.1.2.e neemt regie op de data. Dus graag alle financiële documenten naar Bt met 5.1.2.e in de cc.

Actie: 5.1.2.e maakt een externe teamsomgeving aan waar externen ook in kunnen.

4. Scenario's en scope
   a. Wat hoort er wel en niet bij de analyse straks?

Beleid, participatiewet, inkomen, schulden, minima, inburgering (nieuwe fte is uitgesplitst) moeten worden meegenomen. Voor zowel uitvoering en beleid.

WMO, jeugd valt buiten beschouwing (wordt niet geïntegreerd in het nieuwe model).

Inkoop derden gaat om activering, ips trajecten wat niet onder IJmond werkt valt. Alleen relevant voor delen die meegenomen worden (dus geen wmo, jeugd).

b. Scenario A en B voor wsw en beschut werk wel of niet meenemen?

Moeten we scenario's A en B voor wsw/beschut werken meenemen? Liever niet. Heeft wel iets van raakvlak.

Als het gaat om Wsw en beschut hebben we een kanteling/transformatie voor ogen, dat gaat Bt volgend jaar in modellen uitwerken (optie voor samenvoegen met Regio zuid Kennemerland of los als IJmond). Voorstel in het rapport is wel voor 1 van de twee scenario's. Voor scenario uitkomsten van de 3 alternatieven voor de gemeenten kan dit uitmaken. Maar voor nu in de 3 scenario's uitgaan van scenario B want anders wordt het te complex, dus huidige situatie met IJmond Werkt! Los.

c. De 3 alternatieve scenario's even langslopen

Scenario 1: Alles maximaal samen.

Scenario 2: Re-integratie uit IJmond werkt en elke gemeente doet dit zelfstandig

Scenario 3: Maximale samenwerking op basis van gereedschapskist (instrumenten), deel IJmond Werkt intrekken bij de 3 gemeenten en zelfde werkprocessen (bijv. functiehuis harmoniseren) rollen en gezamenlijk inkoop van derden organiseren (interne arbeidsmarkt)

Lijst met acties:

Acties Velsen/Heemskerk/Beverwijk:

Actie: 5.1.2.e doet een voorstel voor een wekelijks halfuurtje in de agenda's.

Actie: 5.1.2.e stuurt IJmond Werkt informatie door, Berenschot zet die in het uitvraagkader. Financial controller gaat daarna nog aanvullen en eventuele extra posten toevoegen. Berenschot kijkt ook naar winst en verliesrekening van IJmond Werkt of de totalen kloppen. En 5.1.2.e stuurt uiteenzetting van fte's met opmerkingen door.

Actie: Uitvraagkader voor nulscenario is nu 0.1 versie, zet Berenschot door naar 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e Deze lopen we gezamenlijk door aan de hand van de scenario's met 5.1.2.e en 2 of 3 controllers of financieel adviseurs uit de regio.

Acties Berenschot

Actie: Uitvraagkader is 0.1 versie, zet Berenschot door naar 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e Deze lopen we door aan de hand van de scenario's met 5.1.2.e en 2 of 3 controllers of financieel adviseurs uit de regio.

Actie: 5.1.2.e van Berenschot doet voorstel samen met 5.1.2.e over bijeenkomst met controllers/adviseurs. Deze is digitaal.

Actie: Datavoorstellen doen voor maandag voor de werksessies dan kan 5.1.2.e deze met 5.1.2.e bespreken met aanpalende gemeenten. Voorkeur voor maandagmiddag voor de werksessies, vrijdagen zijn lastiger met parttime dagen. Woensdag is ook makkelijker.

Actie: 5.1.2.e maakt een externe teamsomgeving aan waar externen ook in kunnen.

From: "5.1.2.e " <5.1.2.e @berenschot.nl>
Sent: Tue, 14 Jan 2025 18:36:27 +0100
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @berenschot.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @velsen.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @5.1.2.e >; "5.1.2.e " <5.1.2.e @velsen.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>
Cc: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @berenschot.nl>
Subject: Concept rapportage en vernieuwde doorrekening financiële scenario's
Attachments: 20250114 - Concept rapportage doorrekening scenario's.pdf

Beste allen,

Zoals aangekondigd zouden we deze week aan de slag gaan met het opstellen van de conceptrapportage op basis van de financiële doorrekening van de uitgangspunten voor de verschillende scenario's. Deze is inmiddels gedeeld met de stuurgroep, ter bespreking morgenmiddag. Daarna zullen hier nog een aantal wijzigingen op volgen richting de eindrapportage, onder andere doordat we nog een paar specifieke vragen bij een aantal van jullie hebben uitstaan.

Ook is er een nieuwe versie van de Excel waarin de doorrekening plaatsvindt, inclusief de grafieken die ook deels terugkomen in het conceptrapport. Deze heb ik op de externe Teamsomgeving geplaatst, zodat jullie hier ook toegang tot hebben. In de conceptrapportage is bijvoorbeeld ook een tabel met de uitsplitsing van de kosten per scenario voor elke gemeente opgenomen.

Financieel overzicht v05 Doorrekenen scenario's 14-1.xlsx

Fijn als jullie de conceptrapportage/Excel willen doornemen en aangeven of hier nog bijzondere dingen uitspringen waar we nog nader naar moeten kijken.
Let op: Weet dat er nog een lijstje is met zaken die nog besproken/aangepast worden. Deze staan in de conceptrapportage ook benoemd in de inleiding van de resultaten. Verder zijn een aantal zaken (zoals de structurele ICT-kosten in scenario 1 en 3) morgenmiddag ook ter bespreking voorgelegd bij de stuurgroep. @5.1.2.e jouw opmerkingen in de mail zijn in ieder geval genoteerd en sommige al in deze versie verwerkt (o.a. over de assen van de grafieken).

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e /
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht
Aanwezig: ma t/m vr

Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

Disclaimer

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

Berenschot



CONCEPT RAPPORT

Financiële doorrekening scenario's

Doorrekening van drie scenario’s binnen een heroriëntatie op re-integratiedienstverlening in Velsen, Heemskerk en Beverwijk.

73958 - Intern vertrouwelijk - 18 december 2024

5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 ... 3
Aanleiding en vraag ... 3
1.1 Aanleiding ... 3
1.2 Context ... 3
1.3 Onderzoeksvraag ... 3
1.4 Afbakening ... 3
Hoofdstuk 2 ... 5
Scenario's ... 5
2.1 Inleiding ... 5
2.2 Huidige situatie ... 5
2.3 Scenario 1 ... 5
2.4 Scenario 2 ... 6
2.5 Scenario 3 ... 7
Hoofdstuk 3 ... 8
Aanpak ... 8
3.1 Onderzoeksopzet ... 8
Hoofdstuk 4 ... 10
Resultaten ... 10
4.1 Inleiding ... 10
4.2 Financiële analyse van de scenario's ... 14
4.3 Inkomsten ... 15
4.4 Kosten ... 16
4.5 Onderling vergelijk scenario's ... 17
4.6 Vergelijking scenario's voor individuele gemeenten ... 18
4.7 Vergelijking scenario's voor IJmond Werkt! en nieuwe organisatie ... 23
4.8 Incidentele kosten ... 25
Hoofdstuk 5 ... 26
Conclusies en aanbevelingen ... 26
5.1 Conclusies ... 26
5.2 Aanbevelingen ... 26
Hoofdstuk 6 ... 27
Bijlagen ... 27
6.1 Uitgangspunten voor de doorrekening ... 28
6.2 Indicatie incidentele kosten ... 32

CONCEPT

HOOFDSTUK 1

Aanleiding en vraag

1.1 Aanleiding

De gemeenten Velsen, Heemskerk en Beverwijk oriënteren zich op een toekomstbestendige inrichting van de dienstverlening onder de participatiewet. De gemeenten hebben drie scenario's opgesteld die betrekking hebben op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. In een brede heroriëntatie analyseren de gemeenten voor- en nadelen van de huidige situatie versus de drie alternatieve scenario's. Deze heroriëntatie wordt door de gemeenten uitgevoerd. Onderdeel hiervan is een doorrekening van de kostenkant in de huidige situatie en in de drie scenario's. Hiervoor benaderen de gemeenten Berenschot met de vraag om een doorrekening uit te voeren. Dit rapport beschrijft de uitkomsten van deze doorrekening en de gehanteerde uitgangspunten.

1.2 Context

Voor de uitvoering van de klassieke werkvormen en beschut werk overwegen de gemeente een scenario waarin deze uitgevoerd blijven worden in een gemeenschappelijke regeling van de drie gemeenten, ofwel dat samenwerking gezocht wordt met de gemeenschappelijke regeling Zuid Kennemerland. Dit onderscheidt wordt in deze doorrekening buiten beschouwing gelaten.

Namens de drie gemeenten is gemeente Velsen opdrachtgever. Functionele afstemming over de werkzaamheden vindt met mandaat plaats tussen Berenschot en de projectleider van het heroriëntatietraject.

1.3 Onderzoeksvraag

Vraag
Stel een kosten-batenanalyse op voor drie beschreven scenario's voor de re-integratiedienstverlening in de gemeenten Velsen, Heemskerk en Beverwijk. En vergelijk deze met de businesscase van de huidige inrichting van de re-integratiedienstverlening in deze gemeenten.

1.4 Afbakening

Gevraagd is om een doorrekening van de kosten in de huidige situatie vergeleken met de kosten in de drie scenario's. Hierbij hanteren we op verzoek van opdrachtgever de volgende afbakening.

- Het betreft het vergelijk tussen de kosten in de huidige situatie en de structurele kosten van elk van de scenario's. We brengen daarbij geen ingroeimodel in kaart.
- Deze doorrekening heeft betrekking op de re-integratiedienstverlening en inkomensregelingen.
- Naast de structurele kosten brengen we een indicatie van de incidentele kosten in beeld die samenhangen met het implementeren van het scenario.

CONCEPT

- Over de aanpassing van de uitvoering van de klassieke werkvormen en beschut werken is niet besloten. We gaan voor de uitvoering van de klassieke werkvormen en beschut werk uit van de huidige situatie.
- Over de komende jaren zullen de aantallen kandidaten per voorziening ontwikkelen als gevolg van een keuze voor een van de scenario's, maar ook door natuurlijk verloop in bijvoorbeeld de doelgroep Wsw. Hierop is geen visie geformuleerd, en in de doorrekening gaan we uit van een gelijkblijvend aantal kandidaten per voorziening.

CONCEPT

HOOFDSTUK 2

Scenario’s

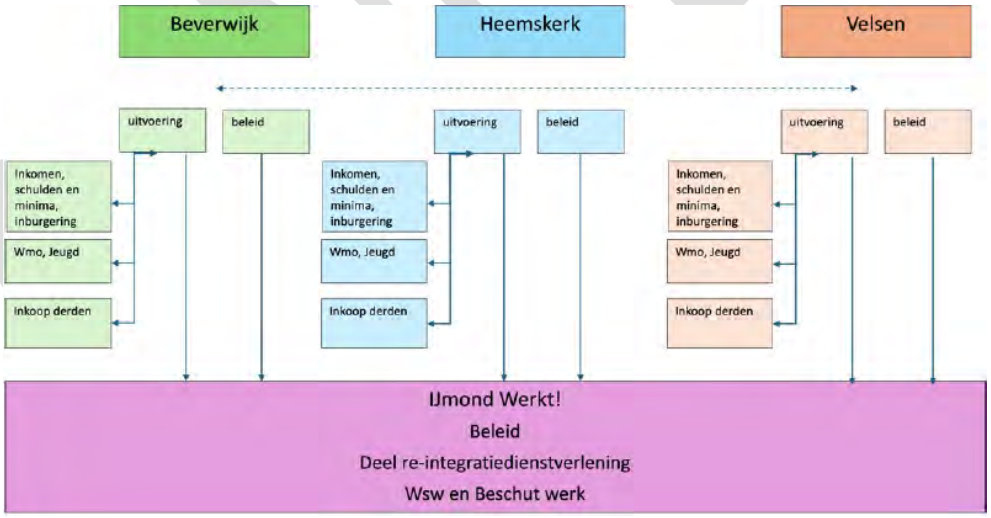
2.1 Inleiding

De heroriëntatie richt zich op de vraag hoe de uitvoering van de functies rond de re-integratiedienstverlening verdeeld moet worden over de gemeenten en het sociaal ontwikkelbedrijf.

In de beoogde scenario’s worden de taken integraal uitgevoerd door een nieuw op te richten organisatie, ofwel voornamelijk door de gemeenten elk voor zichzelf, ofwel door de gemeenten zelf maar in maximale samenwerking tussen de gemeenten.

2.2 Huidige situatie

Gemeenten voeren de inkomensregelingen uit en de inkoop van trajecten. IJmond Werk voert in de huidige situatie de klassieke werkvormen, beschut werk en de re-integratie dienstverlening uit. Daarbij heeft IJmond Werkt een eigen beleidsverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de re-integratiedienstverlening.



2.3 Scenario 1

In een eerste alternatief scenario beleggen de gemeente vrijwel alle taken bij een nieuw op te richten integrale regionale uitvoeringsorganisatie participatiewet. De oude organisatie komt dan te vervallen in de huidige vorm. De nieuwe organisatie is dan zowel verantwoordelijk voor de klassieke werkvormen en beschut, de re-integratie dienstverlening als voor de dienstverlening rond inkomensregelingen en inkoop van re-integratietrajecten. De beleidsverantwoordelijkheid komt bij de integrale uitvoeringsorganisatie te liggen.

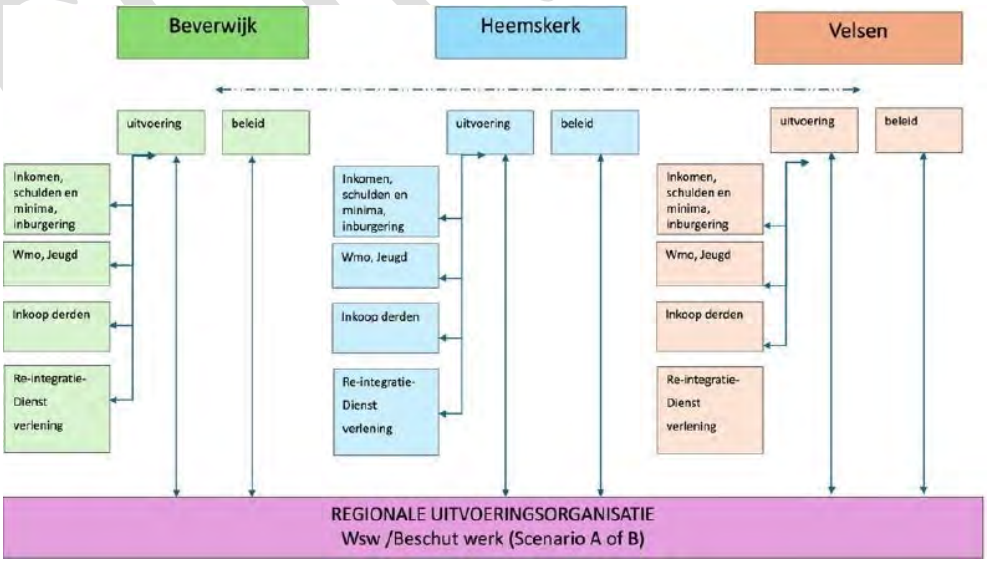
Verwachte voordelen hiervan zijn het wegvallen van de knip tussen werk en inkomen, het te benutten schaalvoordeel van de uitvoeringsorganisatie en de creativiteit die de nieuwe organisatie kan aanwenden in de uitvoering omdat ze verantwoordelijk is voor de gehele dienstverlening.



2.4 Scenario 2

In een tweede scenario schetsen de gemeenten de tegenhanger van de integrale regionale uitvoeringsorganisatie. Hier gaan de gemeenten juist zoveel mogelijk functies ieder voor zich uitvoeren. De klassieke werkvormen en beschut werken blijven bij de uitvoeringsorganisatie liggen, alle andere functies nemen de gemeenten zelf ter hand. Gemeenten kunnen individuele keuzes maken over de mate waarin ze de re-integratiedienstverlening zelf gaan uitvoeren of extern inkopen.

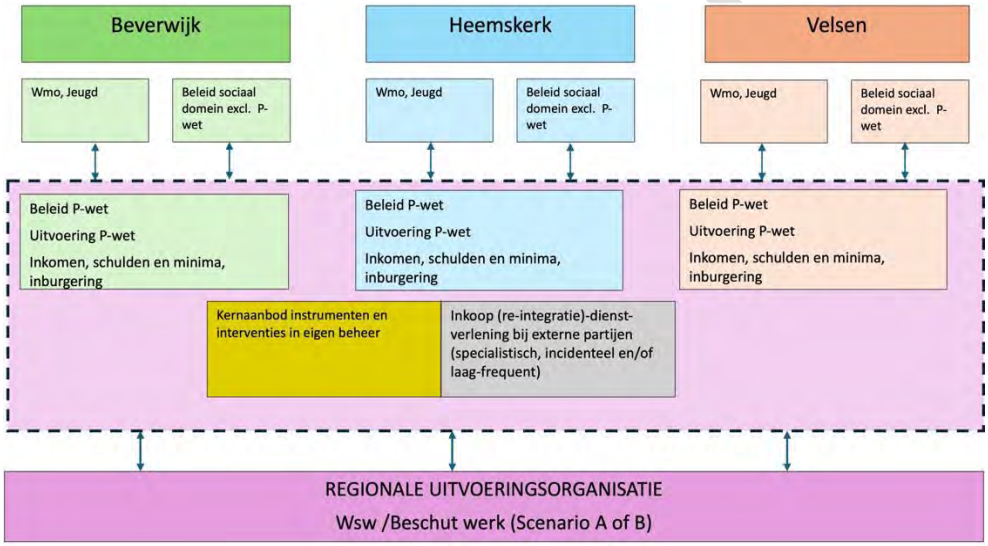
De beoogde voordelen hiervan liggen bijvoorbeeld in het wegvallen van de knip tussen werk en inkomen, en de mogelijkheid om de re-integratiedienstverlening te kunnen stroomlijnen met de rest van de dienstverlening in het sociaal domein.



2.5 Scenario 3

In een derde scenario gaan de gemeenten de re-integratie dienstverlening ook zelf uitvoeren, terwijl de klassieke werkvormen en beschut werken bij IJmond Werkt blijven liggen. Het verschil met het tweede scenario ligt in een voorgenomen harmonisatie van de werkprocessen tussen de drie gemeenten. Zij gaan werken op een vergelijkbare manier, met vergelijkbare systemen en een gezamenlijke inkoop van re-integratiedienstverlening bij externen. Gemeenten kunnen individuele keuzes maken over de mate waarin ze de re-integratiedienstverlening zelf gaan uitvoeren of extern inkopen, maar hanteren hierin wel de zelfde uitgangspunten.

Beoogde voordelen van dit scenario liggen in het wegvallen van de knip tussen werk en inkomen, maar ook in de onderlinge uitwisselbaarheid en het benutten van infrastructuur over en weer. Daarnaast is de aanname dat in de omvang van de inkoop van trajecten schaalvoordelen zullen optreden.



HOOFDSTUK 3

Aanpak

3.1 Onderzoeksopzet

Hieronder beschrijven we de onderzoeksopzet en verantwoording van keuzes in de doorrekening.

3.1.1 Documentanalyse

Gestart is met een korte analyse van de beschikbare documentatie. Dit betrof als eerste de beschrijving van de drie scenario's die is opgesteld voor het heroriëntatietraject. Dit gaf een beeld van de huidige inrichting en de beoogde scenario's. Als tweede is kennis genomen van de veronderstelde wijzigingen die plaatsvinden bij een transitie van de huidige situatie naar de beoogde scenario's. Tot slot is tussentijds kennisgenomen van de conceptrapportage in het heroriëntatietraject.

3.1.2 Data uitvraag

De kosten in de huidige situatie zijn met een format uitputtend uitgevraagd. Uitgangspunt voor deze uitvraag was de begroting 2025. Deze uitvraag is uitgevuld door de financieel verantwoordelijken binnen de gemeenten en IJmond Werkt.

De inkomsten zijn opgehaald op basis van openbaar beschikbare informatie over de algemene uitkeringen en BUIG middelen. Omdat bekend is dat deze jaarlijks gecorrigeerd worden naar het werkelijk beroep op de voorzieningen, is de correctie voor het jaar 2024 toegepast op het voorlopige budget voor 2025 (september 2024).

Tot slot is voor de eenmalige kosten op basis van eerder onderzoek in vergelijkbare situaties een analyse gedaan. Deze is verwerkt in een eerste opzet die aan de financieel verantwoordelijken van de gemeenten en IJmond Werkt is voorgelegd.

3.1.3 Werksessies

In totaal hebben drie werksessies plaatsgevonden met financieel verantwoordelijken van de gemeenten en IJmond Werkt. Deze werksessies hadden als doel om de voorbereide cijfers en uitgangspunten te toetsen bij de deelnemende organisaties. Ter voorbereiding op de eerste werksessie is een eerste datauitvraag uitgevoerd, en het werkproces van de doorrekening opgesteld. Ter voorbereiding op de tweede werksessie zijn de uitgangspunten voor de mutaties van de huidige situatie naar de scenario's opgesteld. Ter voorbereiding op de derde werksessie is een voorlopige doorrekening opgesteld, zijn de uitgangspunten bijgesteld en zijn de uitgangspunten voor de eenmalige kosten opgesteld.

CONCEPT

3.1.4 Doorrekening

In de doorrekening is de volgende systematiek gehanteerd.

- De kosten zoals gemaakt in de huidige situatie zijn als uitgangspunt gehanteerd. Hiervoor zijn de begrote kosten 2025 uitgevraagd voor de totale exploitatie van IJmond Werkt! en de gemeenten voorover deze betrekking hebben op de uitvoering van de participatiewet (WMO en jeugd zijn hier dus bewust buiten gehouden).
- Voor elk van de kostensoorten personeel, programmakosten, huisvesting, ICT en overige kosten overhead zijn uitgangspunten bepaald en gevalideerd voor de mutaties die plaatsvinden naar elk van de scenario's. Per kostensoort zijn deze uitgangspunten verrekend.
- Voor de inkomsten is uitgegaan van de beschikkingen 2025, inclusief een correctie op basis van de bijstelling 2024.
- Voor de programmakosten zijn voor de BUIG-uitgaven voor taakveld 6.3 Inkomensuitkeringen ook de voorspelde uitgaven vanuit het saldo op de BUIG van 2023 voor 2025 berekend en gehanteerd. De overige programmakosten zijn door gemeenten aangeleverd.
- De overheadskosten per gemeente onder overige kosten zijn vastgesteld op basis van de apparaatskosten vanuit de benchmark van Berenschot, vermenigvuldigd met het toaal aantal fte voor de participatiewet (beleid, uitvoering en management) dat is opgegeven door de gemeenten in uitvraagkader.
- Voor de incidentele kosten zijn uitgangspunten bepaald en gevalideerd voor de kostensoorten zoals opgenomen in de bijlage.

3.1.5 Rapportage

Afgesloten is met het opstellen van een rapportage. De kern van de rapportage is de gevraagde doorrekening zoals gepresenteerd in hoofdstuk 4.

CONCEPT

HOOFDSTUK 4

Resultaten

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk vindt u de doorgerekende kosten, inkomsten en het resultaat in de drie scenario's, vergeleken met de kosten, inkomsten en het resultaat in het huidige scenario. Per scenario geven we een korte beschrijving van de uitgangspunten. De uitgebreide opsomming van uitgangspunten waarmee is gerekend vindt u in de bijlage.

Let op: Dit betreft nog een conceptdoorrekening waarbij nog een aantal gegevens en verdeelsleutels worden aangeleverd. Daarnaast wordt vanuit de stuurgroep nog een beslissing op de structurele consolidatie van ICT en daar bijbehorende kosten in de verschillende scenario's verwacht. Deze wijzigingen betreffen o.a.:

- De programmakosten voor de gemeente Beverwijk lijken nu nog niet de kwijtscheldingen van heffingen voor minima te bevatten, voor de gemeente Heemskerk en Velsen zijn deze al wel meegenomen.
- Voor de ICT-kosten P-wet wordt door de gemeente Heemskerk de kanttekening geplaatst dat hier ook de kosten voor het zaaksysteem worden meegenomen, en bij de andere gemeenten niet. Dit zou tot een vertekening van de ICT-kosten kunnen leiden, omdat voor scenario 1 en 3 uitgegaan wordt van gemiddelde ICT-kosten per bijstandsgerechtigde.
- Voor de ICT-kosten P-wet is uitgegaan van een totaalbedrag voor een nieuwe organisatie (scenario 1) of een gezamenlijk systeem van de gemeenten (scenario 3) op basis van de gemiddelde ICT-kosten van Beverwijk en Velsen in het huidige scenario. Voor Heemskerk is het zaaksysteem ook meegenomen als ICT-kosten voor de P-wet, waardoor deze niet goed in het gemiddelde meegenomen kan worden. Dit leidt echter tot een lager totaal bedrag om uit te geven aan ICT in scenario 1 en 3 ten opzichte van het huidige scenario en scenario 2. Het is de vraag of dit aansluit bij het beeld van de verschillende scenario's. Het is ook een optie om de totale ICT-uitgaven voor de P-wet van de 3 gemeenten als uitgangspunt voor scenario 1 en 3 te hanteren, zonder dat hier geen efficiencyslag op wordt verwacht. Dit betreft momenteel een bedrag van 50.000 euro aan extra ICT-kosten voor P-wet die nu wel begroot is in het huidige scenario en scenario 2.
- In verschillende scenario's wordt het personeel en behorende overheads en opleidingskosten van uitvoering verschoven van IJmond Werkt! naar de 3 gemeenten. Hier staat nog de vraag uit naar IJmond Werkt! welk deel van de overheadskosten voor beleid en uitvoering re-integratie hierin realistisch mee kunnen verschuiven. In de conceptdoorrekening is voor de overheadskosten de verdeelsleutel 63% voor re-integratie en 37% voor WSW/BW gehanteerd.
- Voor de huisvestingskosten van IJmond Werkt! is eveneens een uitvraag gedaan naar het aandeel van de kosten dat gemaakt wordt voor re-integratie en door zou moeten schuiven naar de 3 gemeenten, en welk deel achterblijft voor de uitvoering van de taken voor WSW/BW. In de conceptdoorrekening is hier de verdeelsleutel 63% voor re-integratie en 37% voor WSW/BW gehanteerd, gelijk aan de overheadskosten.

CONCEPT

Verder is het goed om de volgende punten mee te nemen bij het verkennen van de conceptdoorrekening:

- Specifiek voor scenario 2 is een onderscheid gemaakt in volledige overname van het re-integratie personeel van IJmond Werkt! (2a) of een volledige omzetting naar inkoop derden (2b). Belangrijk is hierin dat het resultaat en de totale kosten tussen 2a en 2b niet verschillen, enkel of de voormalige personeelskosten verschuiven naar ofwel nieuwe personeelskosten voor de gemeenten (2a) ofwel programmakosten in de vorm van inkoop derden (2b).
- In het huidige scenario betalen de 3 gemeenten een bijdrage aan IJmond Werkt! voor de dienstverlening op re-integratie en WSW/BW. Voor scenario 2 en 3 vervalt de bijdrage richting de nieuwe organisatie voor re-integratie, zonder dat hier al een afspraak is gemaakt voor herverdelen van mogelijke winst of verlies van de nieuwe organisatie. Dit betekent dat in de nieuwe scenario's de nieuwe organisatie winst of verlies kan draaien, en hier in de implementatie nog een afspraak moet worden gemaakt over hoe hier mee om te gaan vanuit de 3 gemeenten.

Uitgangspunten voor scenario 1: Alles samen

In scenario 1 willen de gemeenten in een gezamenlijke nieuwe organisatie de dienstverlening en het beleid voor de participatiewet uitvoeren. Dit betekent onder andere het volgende:

- Inkomsten: In scenario 1 betekent dit dat alle beschikbare budgetten (op basis van de beschikking 2025) volledig over zouden gaan naar de nieuwe organisatie als onderdeel van de programmakosten van de 3 gemeenten (zoals de bijdragen aan IJmond Werkt! ook geboekt worden). De losse bijdragen voor re-integratie en WSW/BW aan IJmond Werkt! vervallen hiermee.
- Personele kosten: In de personele kosten vindt vooral een grote verschuiving plaats van personeel van zowel de gemeenten als IJmond Werkt! naar de nieuwe organisatie. Hierin is ook een efficiencyslag op het personeel beleid berekend van 20% in overgang naar de nieuwe organisatie. Er is wel bepaald dat er per gemeente, per beleidsveld 0,5 fte achterblijft voor accountmanagement van de nieuwe organisatie. Zowel uitvoering als management gaat wel 1 op 1 over naar de nieuwe organisatie, en hier wordt geen verandering in de totale omvang verwacht.
- Programmakosten: Er is een efficiency doelstelling opgenomen voor de kosten van inkoop derden van 10%. De losse bijdragen voor re-integratie en WSW/BW aan IJmond Werkt! vervallen, maar de beschikbare budgetten gaan volledig over naar de nieuwe organisatie.
- Huisvestingskosten: Verwacht wordt dat de huisvestingskosten in totale omvang gelijk blijven, maar deze verschuiven naar de nieuwe organisatie. Hierbij blijven de inkomsten van de verhuur aan IJmond Werkt! van de gemeente Beverwijk behouden, maar verschuiven ze als kosten naar de nieuwe organisatie.
- ICT-kosten: De totale omvang van de ICT-kosten voor de P-wet van de nieuwe organisatie wordt bepaald op basis van de gemiddelde kosten van Beverwijk en Velsen in het huidige scenario (Heemskerk heeft hierin ook het zaaksysteem meegenomen wat leidt tot een vertekening). De ICT-kosten voor ondersteuning bij schuldhulptrajecten bestaan alleen bij de gemeente Heemskerk in het huidige scenario, uitgegaan wordt dat de omvang

CONCEPT

hiervan niet toe of afneemt maar overgaat naar de nieuwe organisatie.[1] De ICT-kosten van IJmond Werkt! verschuiven geheel naar de nieuwe organisatie.

- Overige kosten: Verwacht wordt dat de overige kosten (o.a. overheadskosten en afschrijvingen) in totale omvang gelijk blijven, maar deze verschuiven naar de nieuwe organisatie vanuit zowel de 3 gemeenten als IJmond Werkt!.

Uitgangspunten voor scenario 2: Gemeente zelfstandig

In scenario 2 willen de gemeenten het stuk dienstverlening en beleid voor re-integratie weer zelfstandig oppakken en wordt overgegaan op een nieuwe organisatie voor dienstverlening en beleid van wsw/bw (IJmond Werkt! verdwijnt). Dit betekent onder andere het volgende:

- Inkomsten: De beschikbare budgetten gaan niet over naar de nieuwe organisatie, maar blijven bij de individuele gemeente. De gemeentelijke bijdrage re-integratie aan IJmond Werkt! vervalt, en de gemeentelijke bijdrage WSW/BW blijft bestaan en verschuift naar de nieuwe organisatie. De huurinkomsten van Beverwijk blijven bestaan, maar een deel van de huisvestingskosten van IJmond Werkt! voor re-integratie wordt opgenomen als huisvestingskosten bij Beverwijk, waardoor deze mogelijk in het resultaat tegen elkaar wegvallen.
- Personele kosten: In de personele kosten vindt vooral een verschuiving plaats van personeel van IJmond Werkt! naar de 3 gemeenten en de nieuwe organisatie. Hierin is een uitbreiding voor het aantal fte voor de uitvoering van re-integratie opgenomen van 5%. Ook gaan ook de beleids- en overheadskosten deels mee naar de 3 gemeenten, maar deze blijven in totale omvang gelijk. De verdeling over de 3 gemeenten wordt gelijk gehouden, dus elke gemeente krijgt 1/3 deel van het personeel en de kosten. Echter is hier nog een onderscheid gemaakt tussen variant 2a en 2b, of deze personele kosten vanuit IJmond Werkt! overgenomen worden als personele kosten voor de 3 gemeenten of als inkoop derden onder programma kosten. Zie hieronder:
    - 2a) De personele kosten voor uitvoering van re-integratie worden geheel overgenomen door de 3 gemeenten als nieuwe personele kosten
    - 2b) De personele kosten voor uitvoering van re-integratie worden geheel overgenomen door de 3 gemeenten maar verschuiven naar inkoop derden onder programmakosten.
- Programma kosten: In scenario 2 betekent dit dat de gemeentelijke bijdrage voor re-integratie aan IJmond Werkt! vervalt. Enkel de gemeentelijke bijdrage WSW/BW aan IJmond Werkt! blijft in omvang gelijk, maar verschuift naar de nieuwe organisatie. Voor de programmakosten geldt ook dat de varianten 2a en 2b verschillen voor de hoogte van de programmakosten, omdat in variant 2b de huidige personele kosten voor uitvoering re-integratie worden omgezet naar programmakosten voor inkoop derden.
- Huisvestingskosten: Verwacht wordt dat de huisvestingskosten in totale omvang gelijk blijven, maar deze deels verschuiven naar de 3 gemeenten en de nieuwe organisatie. Het deel van de huisvestingskosten van IJmond Werkt! voor re-integratie wordt opgenomen als huisvestingskosten bij 3 gemeenten in gelijke delen (ieder 1/3).
- ICT-kosten: De omvang van de ICT-kosten blijft gelijk aan het huidig scenario en ook de verdeling tussen de gemeenten blijft gelijk aan het huidige scenario. De ICT-kosten van IJmond Werkt! verschuiven geheel naar de nieuwe organisatie.

[1] Zie bespreekpunten bij de inleiding

CONCEPT

- Overige kosten: Verwacht wordt dat de overige kosten (o.a. overheadskosten en afschrijvingen) in totale omvang gelijk blijven, maar deze verschuiven deels naar de nieuwe organisatie vanuit IJmond Werkt! en deels naar de 3 gemeenten voor het stuk re-integratie. Dit gebeurd ook in gelijke delen (ieder 1/3).

Uitgangspunten voor scenario 3: Combinatie

In scenario 3 willen de gemeenten het stuk dienstverlening en beleid voor re-integratie wel terug overnemen van IJmond Werkt!, maar willen ze intensiever gaan samenwerken en o.a. de werkprocessen stroomlijnen. Ook wordt overgegaan op een nieuwe organisatie voor dienstverlening en beleid van wsw/bw (IJmond Werkt! verdwijnt). Dit betekent onder andere het volgende:

- Inkomsten: De beschikbare budgetten gaan niet over naar de nieuwe organisatie, maar blijven bij de individuele gemeente. De gemeentelijke bijdrage re-integratie aan IJmond Werkt! vervalt, en de gemeentelijke bijdrage WSW/BW blijft bestaan en verschuift naar de nieuwe organisatie. De huurinkomsten van Beverwijk blijven bestaan, maar het aandeel van de huisvestingskosten van IJmond Werkt! voor re-integratie wordt opgenomen als huisvestingskosten bij Beverwijk, waardoor deze mogelijk in het resultaat tegen elkaar wegvallen.
- Personele kosten:
    - Verschuiving personeel re-integratie: In de personele kosten vindt vooral een verschuiving plaats van personeel van IJmond Werkt! naar de 3 gemeenten en de nieuwe organisatie. Hierin is een uitbreiding voor het aantal fte voor de uitvoering van re-integratie opgenomen van 5%. Ook gaan ook de beleids- en overheadskosten deels mee naar de 3 gemeenten, maar deze blijven in totale omvang gelijk. De verdeling over de 3 gemeenten wordt gelijk gehouden, dus elke gemeente krijgt 1/3 deel van het personeel en de kosten. Hierin is wel aangenomen dat 40% van het huidige personeel voor de uitvoering van re-integratie wordt overgenomen als personele kosten door de 3 gemeenten, en 60% wordt omgezet naar inkoop derden onder programmakosten.
    - Investering in beleid: Om de samenwerking op beleid tussen de 3 gemeenten goed vorm te geven en de werkprocessen te stroomlijnen wordt een structurele verhoging van 25% extra fte op beleid verwacht per beleidsveld.
- Programma kosten: In scenario 3 betekent dit dat de gemeentelijke bijdrage voor re-integratie aan IJmond Werkt! vervalt. Enkel de gemeentelijke bijdrage WSW/BW aan IJmond Werkt! blijft in omvang gelijk, maar verschuift naar de nieuwe organisatie. Voor de programmakosten is ook aangenomen dat 40% van het huidige personeel voor de uitvoering van re-integratie wordt overgenomen als personele kosten door de 3 gemeenten, en 60% wordt omgezet naar inkoop derden onder programmakosten.
- Huisvestingskosten: Verwacht wordt dat de huisvestingskosten in totale omvang gelijk blijven, maar deze deels verschuiven naar de 3 gemeenten en de nieuwe organisatie. Het deel van de huisvestingskosten van IJmond Werkt! voor re-integratie wordt opgenomen als huisvestingskosten bij 3 gemeenten in gelijke delen (ieder 1/3).
- ICT-kosten: De totale omvang van de ICT-kosten voor de P-wet van de nieuwe organisatie wordt bepaald op basis van de gemiddelde kosten van Beverwijk en Velsen in het huidige scenario (Heemskerk heeft hierin ook het zaaksysteem meegenomen wat leidt tot een vertekening). De ICT-kosten voor ondersteuning bij schuldhulptrajecten bestaan alleen bij de gemeente Heemskerk in het huidige scenario, uitgegaan wordt dat de omvang

CONCEPT

hiervan niet toe of afneemt maar overgaat naar de nieuwe organisatie.[2] De ICT-kosten van IJmond Werkt! verschuiven geheel naar de nieuwe organisatie.

- Overige kosten: Verwacht wordt dat de overige kosten (o.a. overheadskosten en afschrijvingen) in totale omvang gelijk blijven, maar deze verschuiven deels naar de nieuwe organisatie vanuit IJmond Werkt! en deels naar de 3 gemeenten voor het stuk re-integratie. Dit gebeurd ook in gelijke delen (ieder 1/3).

4.2 Financiële analyse van de scenario's

Hieronder is een overzicht opgenomen van het totale financiële resultaat in elk van de 3 scenario's. Dit is een optelsom van het financiële resultaat voor de 3 gemeenten en IJmond Werkt! of de nieuwe organisatie. Let hierbij op het onderscheid tussen scenario 2a (volledige overname personeel re-integratie) en scenario 2b (volledige omzetting naar inkoop derden).

Tabel 1. Financiële doorrekening verschillende scenario's (bedragen x 1000 euro)

Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten[3]					
Totale huisvestingskosten					
Totale Overige kosten					
Totale inkomsten[4]					
Resultaat					

Vanuit bovenstaande tabel is het duidelijk dat de inkomstenstroom in alle scenario's hetzelfde blijven als in het huidige scenario, en er enkel een verschil waarneembaar is in de totale kosten. In de totale vergelijking komt scenario 1 hier financieel het best naar voren, gezien het hogere financiële resultaat. In scenario 1 wordt namelijk mede een efficiency slag op het personeel beleid

[2] Zie bespreekpunten bij de inleiding
[3] Voor de ICT-kosten is nu voor scenario 1 en 3 uitgegaan van de gemiddelde ICT-kosten voor de P-wet van de gemeente Velsen en Beverwijk, waardoor het lijkt alsof hier een efficiencyslag op te behalen is. Het is de vraag of dit past bij het beeld van deze scenario's. Dit betreft momenteel een bedrag van 50.000 euro aan extra ICT-kosten voor P-wet die nu wel begroot is in het huidige scenario en scenario 2.
[4] De totale inkomsten verschillen niet per scenario, omdat hier uitgegaan wordt van de budgetten op basis van de beschikking voor 2025. Ook wordt aangenomen dat de toegevoegde waarde van productie van IJmond Werkt! gelijk blijft in de nieuwe scenario's en enkel verschuift naar een nieuwe organisatie.

van de P-wet van 20% verwacht in de overgang van de gemeenten naar een nieuwe organisatie, als een doelstelling van 10% efficiency voordeel bij inkoop derden als dit gezamenlijk wordt ingekocht. Voor scenario 2 geldt dat het financieel resultaat iets lager uitvalt dan in het huidige scenario. Dit komt mede door een verwachte stijging van 5% van de kosten van de re-integratie uitvoering bij verschuiving naar de gemeenten. In scenario 3, met het minst positieve financiële resultaat, wordt naast een stijging van de re-integratiekosten ook een investering op het beleidspersoneel bij de 3 gemeenten verwacht van 25% van het aantal fte in het huidige scenario.

4.3 Inkomsten

Hieronder is een tabel opgenomen met de opbouw van de inkomsten voor de participatiewet vanuit de beschikbare budgetten volgens de beschikking 2025. Daaronder is ook een tabel opgenomen met het verschil tussen het bijstandsbudget en de netto bijstandsuitgaven, evenals het saldo op de de BUIG. Vanuit hier ook de verwachte netto bijstandsuitgaven voor 2025 berekent per gemeente.

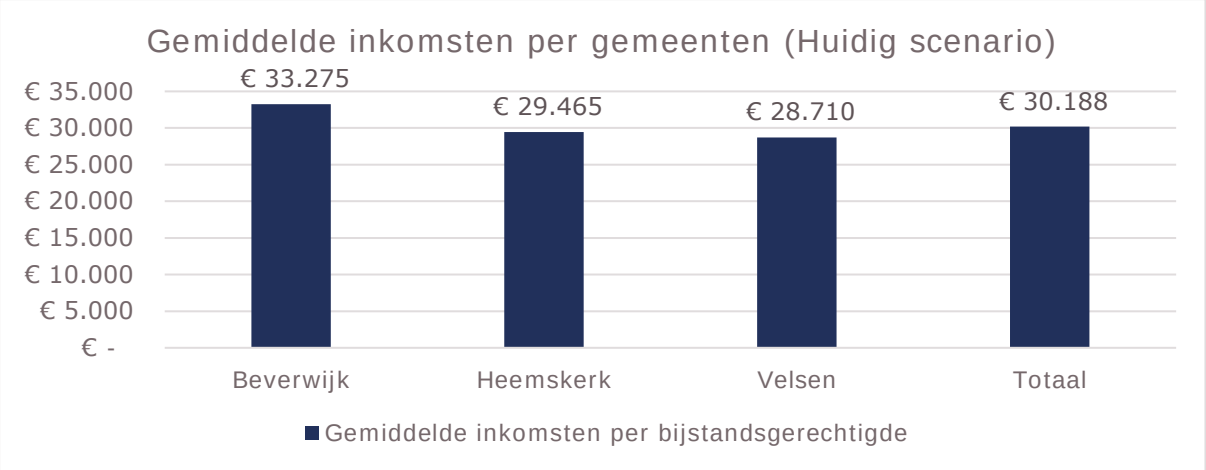
Tabel 2. Opbouw inkomsten per gemeente voor de P-wet (op basis van beschikking voor 2025) (bedragen x 1000 euro)

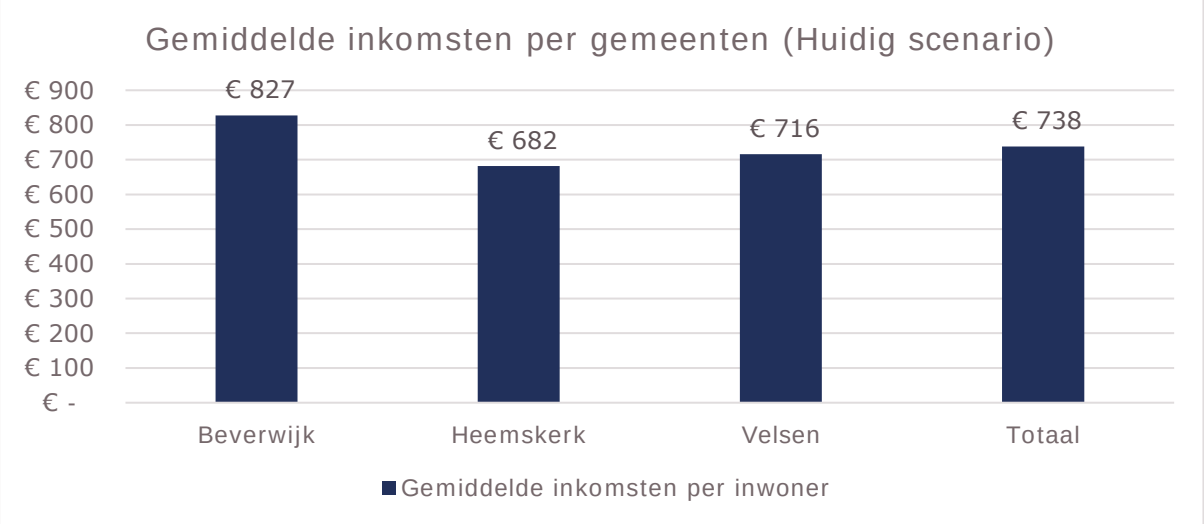
Inkomsten per gemeente (op basis van beschikking voor 2025)	Beverwijk	Heemskerk	Velsen
A1 Inkomsten: BUIG	18.549	13.513	27.392
A2 Inkomsten: LKS	922	645	1.205
B1. Uitvoering	3.910	3.196	5.828
B2. Begeleiding	335	259	441
B3. Re-integratie	1.649	1.331	2.539
B4. Programma en apparaat minimabeleid	3.298	2.652	4.915
C1 Rijksbijdrage Wsw	4.708	4.167	5.143
C2 Begeleiding beschut werk	342	285	622
Inburgering	926	853	1.496

Tabel 3. Saldo op de BUIG in 2025 op basis van % overschot en verdeling in 2023 (bedragen x 1000 euro)

	Beverwijk			Heemskerk			Velsen		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Bijstandsbudget	16.724	18.203	19.471	12.402	13.473	14.158	24.104	27.854	28.597
Netto bijstandsuitgaven	15.039	-	17.731	12.442	-	14.365	22.955	-	27.559
Saldo	1.685	-	1.740	-41	-	-207	1.149	-	1.038

Vergelijking inkomsten per gemeenten op basis van aantal bijstandsgerechtigden en inwoners.





4.4 Kosten

Tabel 4. Doorrekening totale kosten en opbouw in verschillende scenario's (bedragen x 1000 euro)

Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten[5]					

[5] Voor de ICT-kosten is nu voor scenario 1 en 3 uitgegaan van de gemiddelde ICT-kosten voor de P-wet van de gemeente Velsen en Beverwijk, waardoor het lijkt alsof hier een efficiencyslag op te behalen is. Het is de vraag

Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie
Totale huisvestingskosten	5.1.2.f				
Totale Overige kosten					

4.5 Onderling vergelijk scenario's



Figuur 1. Totale financiële resultaat per scenario (bedragen x 1000 euro)

Vanuit bovenstaande grafiek is het duidelijk dat in de totale vergelijking scenario 1 hier financieel het best naar voren komt, gezien het hogere financiële resultaat. Dit wordt grotendeels verklaard doordat in scenario 1 mede een efficiency slag op het personeel beleid van de P-wet van 20% verwacht in de overgang van de gemeenten naar een nieuwe organisatie. Ook is voor scenario 1 een doelstelling van 10% efficiency voordeel begroot voor de inkoop derden door gezamenlijke inkoop.

Voor scenario 2 geldt dat het financieel resultaat iets lager uitvalt dan in het huidige scenario. Dit komt mede door een verwachte stijging van 5% van de kosten van de re-integratie uitvoering bij verschuiving naar de gemeenten.

In scenario 3, met het minst positieve financiële resultaat, wordt naast een stijging van de re-integratiekosten ook een investering op het beleidspersoneel bij de 3 gemeenten verwacht van 25% van het aantal fte in het huidige scenario.

---

of dit past bij het beeld van deze scenario's. Dit betreft momenteel een bedrag van 50.000 euro aan extra ICT-kosten voor P-wet die nu wel begroot is in het huidige scenario en scenario 2.

4.6 Vergelijking scenario’s voor individuele gemeenten

Naast een vergelijking op totaal niveau is het ook wenselijk om de consequenties voor de individuele gemeenten inzichtelijk te maken. Hierin is zowel het totale financiële resultaat voor de gemeente inzichtelijk gemaakt per scenario, als een gedetailleerde uitsplitsing van de verschillen op de onderliggende kostenposten en inkomsten.

Beverwijk

5.1.2.f



Figuur 2. Totale financiële resultaat per scenario voor de gemeente Beverwijk (bedragen x 1000 euro)

Tabel 5. Doorrekening totale kosten, inkomsten en resultaat in verschillende scenario’s voor de gemeente Beverwijk (bedragen x 1000 euro)

	Gemeente Beverwijk				
Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten					
Totale huisvestingskosten					
Totale Overige kosten					

	Gemeente Beverwijk				
Totale inkomsten	34.810	34.810	34.810	34.810	34.810
A1 Inkomsten: BUIG	18.549	18.549	18.549	18.549	18.549
A2 Inkomsten: LKS	922	922	922	922	922
B1. Uitvoering	3.910	3.910	3.910	3.910	3.910
B2. Begeleiding	335	335	335	335	335
B3. Re-integratie	1.649	1.649	1.649	1.649	1.649
B4. Programma en apparaat minimabeleid	3.298	3.298	3.298	3.298	3.298
C1 Rijksbijdrage Wsw	4.708	4.708	4.708	4.708	4.708
C2 Begeleiding beschut werk	342	342	342	342	342
Inburgering	926	926	926	926	926
Inkomsten verhuur aan IJmond Werkt![6]	171	171	171	171	171
Resultaat	2.359	-32	2.749	2.749	2.623

CONCEPT

[6] De huurinkomsten van Beverwijk blijven bestaan in scenario 2 en 3, maar het aandeel van de huisvestingskosten van IJmond Werkt! voor re-integratie wordt ook opgenomen als huisvestingskosten bij Beverwijk, waardoor deze mogelijk in het resultaat tegen elkaar wegvallen.

Heemskerk



Tabel 6. Doorrekening totale kosten, inkomsten en resultaat in verschillende scenario's voor de gemeente Heemskerk (bedragen x 1000 euro)

	Gemeente Heemskerk				
Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten					
Totale huisvestingskosten					
Totale Overige kosten					
Totale inkomsten					
A1 Inkomsten: BUIG					
A2 Inkomsten: LKS					
B1. Uitvoering					

	Gemeente Heemskerk
B2. Begeleiding	5.1.2.f
B3. Re-integratie	
B4. Programma en apparaat minimabeleid	
C1 Rijksbijdrage Wsw	
C2 Begeleiding beschut werk	
Inburgering	
Inkomsten verhuur aan IJmond Werkt!	
Resultaat	

Velsen

5.1.2.f

Tabel 7. Doorrekening totale kosten, inkomsten en resultaat in verschillende scenario’s voor de gemeente Velsen (bedragen x 1000 euro)

	Gemeente Velsen				
Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie

	Gemeente Velsen				
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten					
Totale huisvestingskosten					
Totale Overige kosten					
Totale inkomsten	49.581	49.581	49.581	49.581	49.581
A1 Inkomsten: BUIG	27.392	27.392	27.392	27.392	27.392
A2 Inkomsten: LKS	1.205	1.205	1.205	1.205	1.205
B1. Uitvoering	5.828	5.828	5.828	5.828	5.828
B2. Begeleiding	441	441	441	441	441
B3. Re-integratie	2.539	2.539	2.539	2.539	2.539
B4. Programma en apparaat minimabeleid	4.915	4.915	4.915	4.915	4.915
C1 Rijksbijdrage Wsw	5.143	5.143	5.143	5.143	5.143
C2 Begeleiding beschut werk	622	622	622	622	622
Inburgering	1.496	1.496	1.496	1.496	1.496
Inkomsten verhuur aan IJmond Werkt!	-	-	-	-	-
Resultaat	-205	-163	1.762	1.762	1.606

CONCEPT

4.7 Vergelijking scenario’s voor IJmond Werkt! en nieuwe organisatie

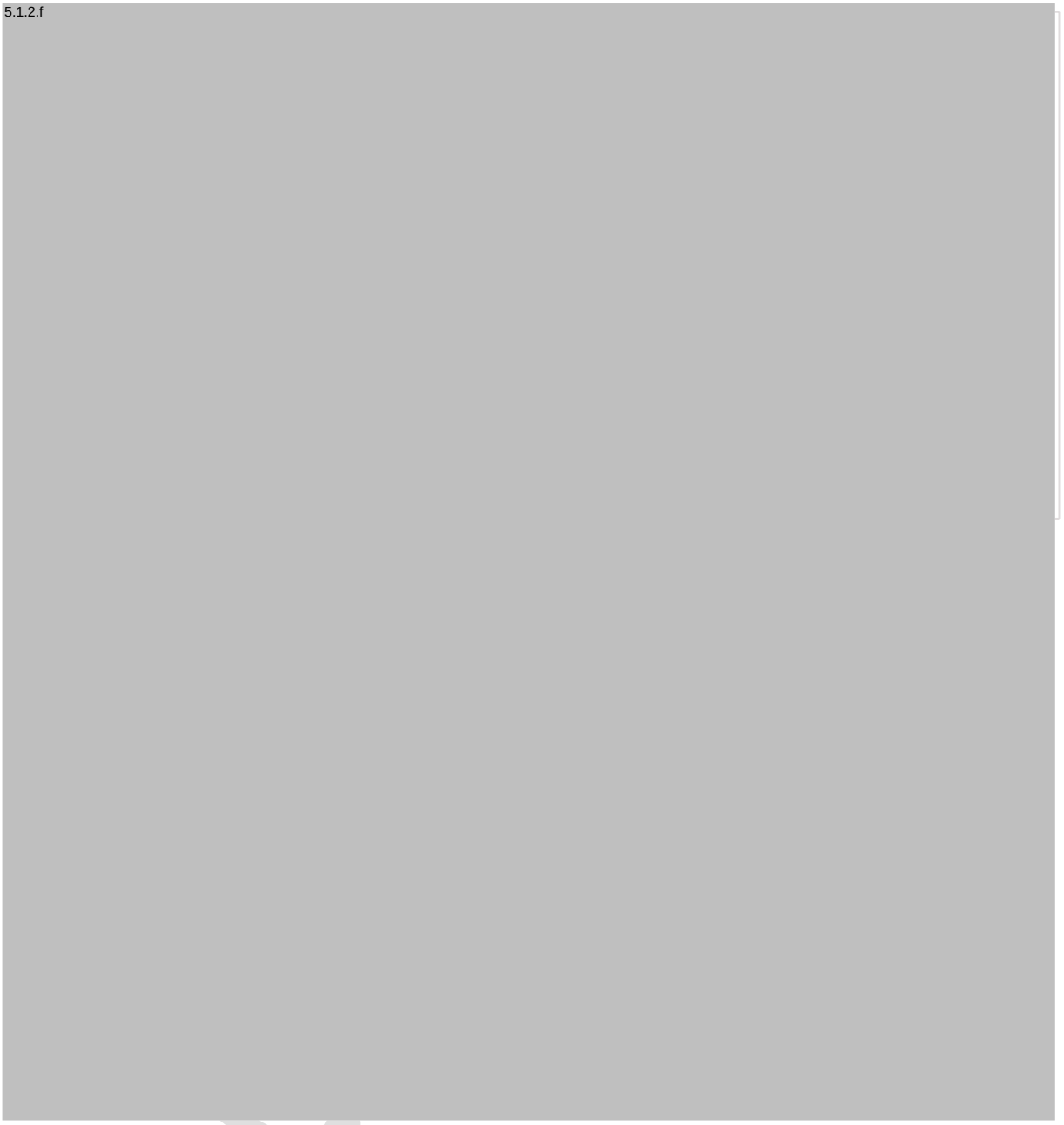
5.1.2.f

Tabel 8. Doorrekening totale kosten, inkomsten en resultaat in verschillende scenario’s voor IJmond Werkt! (huidig) en de nieuwe organisatie (scenario’s) (bedragen x 1000 euro)

	IJmond Werkt! (huidig) en nieuwe organisatie (scenario’s)				
Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten					
Totale huisvestingskosten					
Totale Overige kosten					
Totale inkomsten					
Toegevoegde waarde productie (Groen, Detachering en Montage&Verpakken)					
Resultaat					

Gemeentelijke bijdragen aan IJmond Werkt! en de nieuwe organisatie

5.1.2.f



5.1.2.f

4.8 Incidentele kosten

Onderstaande tabel toont een conservatieve indicatie van de incidentele kosten die gemoeid zijn met de overgang van de huidige situatie naar de scenario's. In dit overzicht zijn de PM en onderzoeksposten niet opgenomen. De totalen liggen daardoor lager dan reëel.

De schaal- en efficiëntievoordelen worden als kostenpost opgenomen omdat deze voordelen over de loop van de eerste drie jaren worden gerealiseerd en dus niet vanaf het eerste jaar. De kosten die gemoeid zijn met de schaal- en efficiëntienadelen worden vanaf de start gemaakt en zijn onderdeel van de structurele kosten.

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Projectorganisatie	5.1.2.f		
Personeel en organisatie			
Applicaties/ processen/ automatisering			
Communicatie (extern en intern)			
Overige kosten			
Aanloopkosten (na de start van een scenario)			
Kosten ingroei effecten			
Totaal incidentele kosten excl. onvoorzien (per scenario)			
Onvoorziene kosten als % van incidentele kosten totaal			
Totaal incidentele kosten incl. onvoorzien (per scenario)			

Bedragen exclusief BTW

Totalen exclusief PM en nader onderzoek

CONCEPT

HOOFDSTUK 5

Conclusies en aanbevelingen

5.1 Conclusies

In antwoord op de vraagstelling zijn de kosten doorgerekend van de huidige dienstverlening en drie alternatieve scenario's. De doorrekening is onderdeel van een bredere analyse en geeft opzichzelfstaand geen grond voor conclusies. Conclusies over de wenselijkheid van de scenario's zullen getrokken moeten worden op de bredere analyse in het heroriëntatietraject.

De doorgerekende kostenverschuiving geven ook slechts een smal beeld van de situatie zoals in de toekomst te verwachten. We maken een voorbehoud over de bruikbaarheid van de uitkomsten. De uitkomsten brengen desgevraagd de kosten in beeld na een verdeling op basis van uitgangspunten. In belangrijke mate zullen de werkelijk kosten bepaald worden door het beroep op de verschillende voorzieningen en verschuivingen in doelgroepen. Zo zal de doelgroep Wsw uitfaseren, is er sprake van toenemende gemiddelde zwaarte van de doelgroep die nog niet is uitgestroomd naar werk, en is het beroep op voorzieningen sterk conjunctuur afhankelijk. Op verzoek is geen analyse gemaakt van de verschuivingen in doelgroepen en het daaruit volgend budgetbeslag.

5.2 Aanbevelingen

CONCEPT

HOOFDSTUK 6

Bijlagen

CONCEPT

6.1 Uitgangspunten voor de doorrekening

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Structurele kosten			
Personeel management			
- *P-wet, inkomen, schulden en minima*	• Huidige formatie gaat in zijn geheel over naar de nieuwe organisatie. • Er is geen sprake van schaalvoordelen door huidige span of control management gemeenten PM.	• Nvt	• Nvt
- *Re-integratie*	• Nvt	• Huidige formatie gaat over naar de gemeenten. Dit geldt enkel voor het deel management dat toe te rekenen is aan re-integratie en niet achterblijft voor WSW/BW, bijvoorbeeld de teamleider re-integratie. • Gelijke verdeling per gemeente, elk 1/3 • Er is geen sprake van schaalvoordelen.	• Huidige formatie gaat over naar de gemeenten. Dit geldt enkel voor het deel management dat toe te rekenen is aan re-integratie en niet achterblijft voor WSW/BW, bijvoorbeeld de teamleider re-integratie. • Gelijke verdeling per gemeente, elk 1/3 • Er is geen sprake van schaalvoordelen.
- *WSW / BW*	• Nvt	• Nvt	• Nvt
Personeel beleid			
- *P-wet, inkomen, schulden en minima*	• Per gemeente blijft ,5 fte achter voor accountmanagement • De overige formatie P-wet, inkomen, schulden en minima - minus 20% vanwege schaalvoordeel - gaat over naar de nieuwe organisatie. • (Resteert 1,5 fte) •	• Nvt	• Afstemming van processen tussen de gemeenten vraagt extra formatieve inzet. Niet alleen in de opstart, maar ook structureel. • Per gemeente is die inspanning 25% groter dan het huidige aantal fte op de verschillende beleidsvelden (dit komt neer op een extra 0,25-0,5 fte), naar de grootte van het huidige aantal fte op beleidsveld per gemeente. Ook in de huidige situatie is er sprake van afstemming.
- *Re-integratie*	• Nvt	• Huidige formatie bij IJmond werk gaat geheel over naar de gemeenten. • Gelijke verdeling per gemeente, elk 1/3. • Er is sprake van een schaalnadeel van 20%, want de kleinere schaal is kwetsbaarder, het loonhuis duurder eigen verantwoording. • Gezien het geringe aandeel beleid re-integratie van de beleidsmedewerker bij IJmond Werkt! blijft dit aantal fte geheel bestaan bij de nieuwe organisatie.	• Huidige formatie gaat geheel over naar de gemeenten. • Gelijke verdeling per gemeente, elk 1/3 • Er is sprake van een schaalnadeel van 20%, want de kleinere schaal is kwetsbaarder, het loonhuis duurder eigen verantwoording. • (Voor de afstemming geldt dezelfde aanname als voor P-wet etc. Omvang daaronder opgenomen.) • Gezien het geringe aandeel beleid re-integratie van de beleidsmedewerker bij IJmond Werkt! blijft dit aantal fte geheel bestaan bij de nieuwe organisatie.ID

CONCEPT

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
- *WSW / BW*	• Nvt	• Nvt	• Nvt
Personeel uitvoering			
- *P-wet, inkomen, schulden en minima*	• Huidige formatie gaat geheel over naar de nieuwe organisatie want de taak verschuift geheel. Dit omvat ook de aanpak bij aanmelding (brede gesprek, serviceplein, deel wijkteams). • Er is (afgesproken) geen sprake van schaalvoordelen, want caseload is gelijk in nieuwe situatie.	• Geen schaalvoordeel	• Geen schaalvoordeel of nadeel. De caseload zal niet afwijken, mogelijk wel de effectiviteit, maar dat nemen we niet op.
- *Re-integratie*	• Er is mogelijk een voordeel in de effectiviteit door wegvallen van de knip tussen werk en inkomen. Maar er is geen verandering in caseload voor deel re-integratie. Daarom geen schaal voor- of nadelen opgenomen. • De fte en kosten worden gelijk verdeeld over de 3 gemeenten. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding (1/3) mee.	• We nemen twee uitgangspunten op. a) Huidige formatie re-integratie gaat over naar de individuele gemeenten, met een schaalnadeel van ongeveer 5%. Dit is de situatie 0% inkoop. De fte en kosten worden gelijk verdeeld over de 3 gemeenten. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding (1/3) mee. b) Huidige formatie boventallig en gemeenten zetten voor het vrijvallende budget inkoop derden in. Dit is de situatie 100% inkoop. Voor 100% van de formatie betekent dit sociaal plan.	• We gaan uit van 40% uitvoering in eigen beheer en 60% inkoop trajecten. Voor de 40% eigen beheer gaan we uit van de kosten voor de Passage. De fte en kosten worden gelijk verdeeld over de 3 gemeenten. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding (1/3) mee. • Voor 60% van de formatie betekent dit sociaal plan.
- *WSW / BW*	• Nvt	• Nvt	• Nvt
Programmakosten	• Som van het huidige uitgaven niveau geldt voor de nieuwe organisatie. • Zonder aannames over verschuiving van de kandidaten per voorziening. • Mogelijk schaalvoordeel door meer centrale inkoop PM • De bijdragen WSW/BW en re-integratie voor IJmond Werkt! verdwijnen in dit scenario, omdat ook de budgetten overgaan. Eventueel moet nog een winst/verlies verdeelsleutel voor de nieuwe organisatie worden gemaakt. • Er is een aanname op schaalvoordeel van het aandeel inkoop derden dat in de nieuwe situatie wordt gemaakt van 10% op de huidige inkoop derden (re-integratie en activering) • Bijdrage aan IJmond Werkt! voor de WIW vanuit Beverwijk vervalt	• Budget voor beleid re-integratiedienstverlening naar rato van het aandeel bijstandsgerechtigden toekennen aan de individuele gemeenten. • Zonder aannames over verschuiving van de kandidaten per voorziening. • De bijdrage re-integratie voor IJmond Werkt! verdwijnt in dit scenario, omdat deze dienstverlening overgaat naar de gemeente. De bijdrage WSW/BW verschuift naar de nieuwe organisatie en blijft gelijk voor de gemeenten. • Bijdrage aan IJmond Werkt! voor de WIW vanuit Beverwijk blijft bestaan als kosten voor de gemeente Beverwijk. Mogelijk heffen door verschuiving van bedragen van IJmond Werkt! naar gemeenten de uitgaven elkaar op.	• Budget voor beleid re-integratiedienstverlening naar rato van het aandeel bijstandsgerechtigden toekennen aan de individuele gemeenten. • Zonder aannames over verschuiving van de kandidaten per voorziening. • De bijdrage re-integratie voor IJmond Werkt! verdwijnt in dit scenario, omdat deze dienstverlening overgaat naar de gemeente. De bijdrage WSW/BW verschuift naar de nieuwe organisatie en blijft gelijk voor de gemeenten. • Bijdrage aan IJmond Werkt! voor de WIW vanuit Beverwijk blijft bestaan als kosten voor de gemeente Beverwijk. Mogelijk heffen door verschuiving van bedragen van IJmond Werkt! naar gemeenten de uitgaven elkaar op.

CONCEPT

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Huisvesting	• Er zijn geen voorgenomen aanpassingen in de huisvesting. • Som van de huidige huisvestingskosten geldt voor de nieuwe organisatie.	• Er zijn geen voorgenomen aanpassingen in de huisvesting. • Verdelen indien nodig naar rato van aandeel bijstandsgerechtigden. Van de totale huisvestingskosten gaat een deel naar gemeente, deel verschuift naar de GO (hier hanteren we de verdeling 63% P-wet, 37% SW net als bij overhead). • Notitie: IJmond werkt heeft in 2025 geen begrote huisvestingskosten voor de afdeling groen. • Verhuur van locatie Beverwijk aan IJmond Werkt! blijft als positief bedrag staan, dit heft de toegekende huisvestingskosten vanuit IJmond Werkt! op.	• Er zijn geen voorgenomen aanpassingen in de huisvesting. • Verdelen indien nodig naar rato van aandeel bijstandsgerechtigden. Van de totale huisvestingskosten gaat een deel naar gemeente, deel verschuift naar de GO (hier hanteren we de verdeling 63% P-wet, 37% SW net als bij overhead). • Notitie: IJmond werkt heeft in 2025 geen begrote huisvestingskosten voor de afdeling groen. • Verhuur van locatie Beverwijk aan IJmond Werkt! blijft als positief bedrag staan, dit heft de toegekende huisvestingskosten vanuit IJmond Werkt! op.
ICT	• Systemen zullen worden samengevoegd. • Dit geldt zowel voor de P-wet als voor schuldhulp. • Voor de nieuwe situatie geldt de zelfde gemiddelde kostprijs per bijstandsgerechtigde voor systemen.	• Gemeenten maken een keuze over het te hanteren systeem tbv de re-integratie dienstverlening. • Aanname per gemeente doen op basis van de kosten per bijstandsgerechte. Nu aangenomen minimaal dezelfde kosten per gemeente als in huidig scenario.	• Systemen zullen op den duur worden samengevoegd. • Dit geldt zowel voor de P-wet als voor schuldhulp. • Voor de nieuwe situatie geldt de zelfde gemiddelde kostprijs per bijstandsgerechtigde voor systemen.
Overige kosten overhead	• Som van de huidige overige overhead geldt voor de nieuwe organisatie. • Geen schaal voor – of nadeel opnemen in de doorrekening. Wel notitie maken van frictie bij gemeenten. • (Resteert x fte) • Overige kosten van IJmond Werkt! verschuiven volledig naar de nieuwe organisatie.	• Som van de huidige overige overhead betrokken op werk gaat over naar de gemeenten, naar rato van het aantal fte verdeeld. • (Resteert x fte) • Notitie maken van mogelijk schaalnadeel voor IJmond Werkt WSW BW • Overige kosten van IJmond Werkt! verschuiven volledig naar de nieuwe organisatie.	• Som van de huidige overige overhead betrokken op werk gaat over naar de gemeenten, naar rato van het aantal fte verdeeld. • (Resteert x fte) • Notitie maken van mogelijk schaalvoordeel voor IJmond Werkt WSW BW • Overige kosten van IJmond Werkt! verschuiven volledig naar de nieuwe organisatie.
Inkomsten	• Som van de beschikkingen 2025 inclusief geprognosticeerde correctie geldt als budget voor de nieuwe organisatie. • De toegevoegde waarde van productie van IJmond Werkt! blijft gelijk en wordt verschoven naar de nieuwe organisatie.	• Som van de beschikkingen 2025 inclusief geprognosticeerde correctie. • De toegevoegde waarde van productie van IJmond Werkt! blijft gelijk en wordt verschoven naar de nieuwe organisatie.	• Som van de beschikkingen 2025 inclusief geprognosticeerde correctie. • De toegevoegde waarde van productie van IJmond Werkt! blijft gelijk en wordt verschoven naar de nieuwe organisatie.
Incidentele kosten (exclusief PM)			

CONCEPT

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Projectorganisatie	5.1.2.f		
Personeel en organisatie			
Applicaties / processen / automatisering			
Communicatie extern en intern			
Overige organisatie kosten			
Aanloopkosten			
Kosten ingroei effecten			
Onvoorzien			

6.2 Indicatie incidentele kosten

Projectorganisatie	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Projectleider (is overall projectleider)	5.1.2.f		
Deelprojectleider/ aanspreekpunt bij elke gemeente (totaal voor 3 gemeenten)			
ICT deelprojectleider			
P&O deelprojectleider			
Externe inhuur vrijspelen sleutelspelers gemeenten			
Externe inhuur vrijspelen sleutelspelers IJmond Werkt			
Externe begeleiding transitie / ondersteuning Berenschot			
Totaal kosten projectleiding			
Personeel en organisatie			
Arbeidsrechterlijk advies			
Extra kosten OR/ Lokaal Overleg			
Extra opleidingskosten medewerkers die overgaan			
Kosten sociaal plan			
Personele frictiekosten bovenformatief personeel			
Personele frictiekosten hogere inschaling (mismatch huidige - nieuwe inschaling)			
Totaal personeel			

CONCEPT

Projectorganisatie	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
	5.1.2.f		
Applicaties/ processen/ automatisering			
Kosten herinrichting processen en applicatie(s)			
Schoon door de poort onderzoek			
Externe inhuur voor kwaliteitsverbetering processen/bestanden ('opwerken')			
Conversiekosten			
Deelprojectleider conversie			
Totaal applicaties/ processen/ automatisering			
Communicatie (extern en intern)			
Communicatieadvies			
Externe communicatiekosten (bijvoorbeeld met cliënten)			
Interne communicatie: medewerkersdagen; nieuwsbrieven; bijeenkomsten; etc.			
Totaal communicatie			
Overige kosten			
Juridisch (fiscaal) advies			
Boetebedingen (afkoop) lopende contracten			
Versnelde afschrijving investeringen			
Totaal overige kosten			

CONCEPT

Projectorganisatie	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
	5.1.2.f		
Aanloopkosten (*na* de start van een scenario)			
Tijdelijk extra personeel/ inhuurbudget, bijvoorbeeld voor inwerken medewerkers			
Raadpleegfunctie bestaande applicaties/ historische gegevens na overgang naar andere applicatie(s)			
Extra uren accountmanagement/'olieman' rol in de opstartjaren			
Incidentele kosten inzake huisvesting			
Kosten ingroei effecten			
Totaal incidentele kosten (per scenario)			
Totaal incidentele kosten excl. onvoorzien (per scenario)			
Onvoorziene kosten als % van incidentele kosten totaal			
Totaal incidentele kosten incl. onvoorzien (per scenario)			
(Bedragen exclusief BTW)			

CONCEPT

Berenschot



WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen, is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG UTRECHT
Postbus 8039, 3503 RA UTRECHT
030 2 916 916
www.berenschot.nl

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>
Sent: Fri, 31 Jan 2025 15:23:47 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Cc: '5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>
Subject: RE: Opmerkingen concept rapportage doorrekening scenario's v3

Hoi 5.1.2.e

Dank voor je berichtje. Als er vanuit de bespreking volgende week nog punten komen ter verwerking, dan nemen we jouw vragen meteen mee. Dan laten we wel even weten wat er mee gebeurd is.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e

5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e/
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Verzonden: dinsdag 28 januari 2025 18:13
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e>;5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>;5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@heemskerk.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@heemskerk.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
Onderwerp: Opmerkingen concept rapportage doorrekening scenario's v3

Goedemiddag,

Op hoofdlijnen hebben we vanuit Beverwijk onderstaande opmerkingen:

- De kosten van de gemeenten is niet volledig (Beverwijk: geen kwijtschelding en Heemskerk alleen zaaksysteem)
- In het rapport staat op bladzijde 13 dat Beverwijk de kosten van kwijtschelding dit heeft aangeleverd
- Scenario 2: wanneer de re-integratie teruggaat naar de gemeenten, is de vraag of beter gezegd risico aanwezig of IJmond Werkt nog wel blijft bestaan.
  Bijdragen re-integratie IJmond Werkt! vloeien terug naar de gemeenten (ook in scenario 3)
- Waarom een gelijke verdeling van de personele kosten naar de gemeenten toe als re-integratie naar de gemeente gaat (scenario 2)
  Waarom op basis van de huidige verdeelsleutel? (volgens mij inwonersaantallen)
- Scenario 3: betekent ook harmonisatie in de uitvoering, dus geen ruimte voor “coleur locale”
- Frictiekosten gemeenten zijn niet meegenomen in scenario 1
- Bladzijde 43 Herinrichting processen en applicaties 320 uur. Dit is veel te laag. In de werksessie werd aangeven 2 fte extra.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.e @beverwijk.nl
5.1.2.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: ma. di, wo, do (vrijdag vrij)



Disclaimer

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

Berenschot



BESPREEKNOTITIE UITGANGPSUNTEN

Uitgangspunten financiële analyse scenario's

Doorrekening van drie scenario’s binnen een heroriëntatie op re-integratiedienstverlening in Velsen, Heemskerk en Beverwijk.

73958 - Intern vertrouwelijk v3 - 2 januari 2025

GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 ..... **3**

Inleiding **3**

1.1 Aanleiding **3**
1.2 Aannames **3**
1.3 Werksessie 3 ..... **3**
1.4 Scenario's **3**

Hoofdstuk 2 ..... **8**

Bijlagen **8**

2.1 Huidig scenario **8**
2.2 Scenario 1 ..... **8**
2.3 Scenario 2 ..... **9**
2.4 Scenario 3 ..... **9**

HOOFDSTUK 1

Inleiding

1.1 Aanleiding

In opdracht van gemeenten Velsen, Beverwijk en Heemskerk rekent Berenschot drie scenario's door voor de inrichting van de re-integratiedienstverlening. Deze doorrekening is onderdeel van de heroriëntatie van de drie gemeenten op een toekomstbestendige inrichting van taken over de gemeenten en het sociaal ontwikkelbedrijf.

1.2 Aannames

De doorrekening vindt plaats op basis van de huidige kosten en baten, vergeleken met aangenomen kosten en baten in elk van de drie scenario's. We gaan in overleg met onze opdrachtgever van het volgende uit.

- Het gaat om het vergelijk tussen de huidige situatie en de structurele kosten van de nieuwe situatie. We brengen geen ingroeimodel in kaart.
- Verandering in de doelgroepen en aantallen per voorziening worden kwalitatief opgenomen door 5.1.2.e In de doorrekening gaan we uit van dezelfde aantallen per voorziening.
- Voor de uitvoering zijn geen aangenomen schaalvoordelen opgenomen.
- Naast de structurele kosten brengen we een indicatie van de incidentele kosten in beeld die samenhangen met het implementeren van het scenario.
- We gaan in de berekening uit van uitgangspunten die we valideren in de werksessies. De uitgangspunten hebben betrekking op de kostendragers van de belangrijkste verschillen tussen de scenario's.

1.3 Werksessie 3

Met de derde werksessie willen we de uitgangspunten afronden die we voor de doorrekening hanteren. Voorafgaand sturen we de uitgangspunten toe. Voorafgaand aan de bijeenkomst inventariseren we de belangrijkste bespreekpunten, die vormen de agenda voor de derde werksessie.

1.4 Scenario's

In de bijlage sturen we de visualisaties mee van de huidige inrichting, en de inrichting van de drie scenario's zoals opgenomen in het heroriëntatietraject.

B

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Uitgangspunten vooraf			
- Structurele en incidentele kosten apart opgenomen. - Geen schaalvoordelen opgenomen voor uitvoering (afgesproken). - Geen effect opgenomen van verschuivende of veranderende aantallen per voorziening (afgesproken).			
Structurele kosten			
Personeel management			
- *P-wet, inkomen, schulden en minima*	• Huidige formatie gaat in zijn geheel over naar de nieuwe organisatie. • Er is geen sprake van schaalvoordelen door huidige span of control management gemeenten PM. • (Check obv benchmarks)	• Nvt	• Nvt
- *Re-integratie*	• Nvt	• Huidige formatie gaat over naar de gemeenten. • Gelijke verdeling per gemeente • Er is geen sprake van schaalvoordelen. • (Check obv benchmarks)	• Huidige formatie gaat over naar de gemeenten. • Gelijke verdeling per gemeente • Er is geen sprake van schaalvoordelen. • (Check obv benchmarks)
- *WSW / BW*	• Nvt	• Nvt	• Nvt
- *Inkoop derden*	• Huidige formatie gaat geheel over naar de nieuwe organisatie. • Er is een schaalvoordeel van10%. • Resteert x fte	• Nvt	• Nvt
Personeel beleid			
- *P-wet, inkomen, schulden en minima*	• Per gemeente blijft ,25 fte achter voor accountmanagement • De overige formatie P-wet, inkomen, schulden en minima - minus 20% vanwege schaalvoordeel - gaat over naar de nieuwe organisatie. • Resteert 1,5 fte • (Check obv benchmarks)	• Nvt	• Afstemming van processen tussen de gemeenten vraagt extra formatieve inzet. • Per gemeente is die inspanning ,5-1,5 fte, naar de grootte van de gemeente.

Commented [5.1.2.e]: 5.1.2.e er staat in het formatie overzicht nu 3 fte management op zo'n 123fte uitvoering en beleid. Is dat een realistische span of control? Of mist hier

Commented [5.1.2.e]: De management capaciteit is volgens mijn overzicht

Commented [5.1.2.e]: Ok, dan laten we staan wat er stond.

Commented [5.1.2.e]: Deze vraag staat nog open.

Commented [5.1.2.e]: Ja, ik mail de stuurgroep maandag: iedereen is vrij en

Commented [5.1.2.e]: Zou kunnen samenvallen met overkomende formatie management.

Commented [5.1.2.e]: Ik zie daar meer een rol voor een beleidsadviseur die samen met

Commented [5.1.2.e]: Ok, dan halen we dat weg.

Commented [5.1.2.e]: bedoelen jullie hier IJW mee?

Commented [5.1.2.e]: In het eerste scenario gaat deze functie van gemeenten naar de

Commented [5.1.2.e]: Dit gebeurt vooral aan de voorkant, dus als frictie, als het eenmaal

Commented [5.1.2.e]: Ter bespreking. Onze inschatting is dat je hier zowel aan de

Commented [5.1.2.e]: Bij kleine aantallen is de verwachting dat zich dit met natuurlijk

Commented [5.1.2.e]: 20% schaalvoordeel klinkt als veel. Of is dat jullie ervaring

Commented [5.1.2.e]: Ter bespreking. We zijn uitgegaan van 2 / 10 fte op beleid. De

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
- *Re-integratie*	• Nvt	• Huidige formatie gaat geheel over naar de gemeenten. • Gelijke verdeling per gemeente. • Er is sprake van een schaalnadeel van 20%, want de kleinere schaal is kwetsbaarder, het loonhuis duurder eigen verantwoording. • (Check obv benchmarks)	• Huidige formatie gaat geheel over naar de gemeenten. • Gelijke verdeling per gemeente. • Er is sprake van een schaalnadeel van 20%, want de kleinere schaal is kwetsbaarder, het loonhuis duurder eigen verantwoording. • (Check obv benchmarks) • (Voor de afstemming geldt dezelfde aanname als voor P-wet etc. Omvang daaronder opgenomen.)
- *WSW / BW*	• Nvt	• Nvt	• Nvt
- *Inkoop derden*	• Huidige formatie gaat voer naar de nieuwe organisatie. • Er is een schaalvoordeel van ongeveer 20%. • Resteert x fte	• Nvt	• (Mogelijk noodzaak tot aanstellen inkoop adviseur x fte door toenemende opdrachtwaarde en overschrijden van normbedragen in de aanbestedingswet.)
Personeel uitvoering			
- *P-wet, inkomen, schulden en minima*	• Huidige formatie gaat geheel over naar de nieuwe organisatie want de taak verschuift geheel. Dit omvat ook de aanpak bij aanmelding (brede gesprek, serviceplein, deel wijkteams). • Er is (afgesproken) geen sprake van schaalvoordelen, want caseload is gelijk in nieuwe situatie. • (Check obv benchmarks)	• Geen schaalvoordeel	• Mogelijk schaalvoordeel van 5% door stroomlijnen van werkprocessen.
- *Re-integratie*	• Nvt	• Ofwel: Huidige formatie re-integratie gaat over naar de individuele gemeenten, met een schaalnadeel van ongeveer 5%. • Ofwel: Huidige formatie boventallig en gemeenten zetten voor het vrijvallende budget inkoop derden in. Dan sociaal plan. • Ofwel: 50-100% inkoop. Ntb. • Keuze maken. • (Check obv benchmarks)	• Ofwel: Huidige formatie re-integratie gaat over naar de individuele gemeenten, met een schaalnadeel van ongeveer 5%. • Ofwel: Huidige formatie boventallig en gemeenten zetten voor het vrijvallende budget inkoop derden in. Dan sociaal plan. • Ofwel: 50-100% inkoop. Ntb. • Keuze maken. • (Check obv benchmarks)
- *WSW / BW*	• Nvt	• Nvt	• Nvt
- *Inkoop derden*	• Huidige formatie gaat over naar de nieuwe organisatie want de taak verschuift geheel. • Er is (afgesproken) geen sprake van schaalvoordelen, want caseload is gelijk in nieuwe situatie. • (Check obv benchmarks)	• Nvt	• Het is niet aannemelijk dat hier schaalvoordelen gehaald worden in de personele kosten.

Commented [5.1.2.e]: Aanvullende vraag gesteld aan Ijmond Werkt. Huidige post 'beleid' omvat veel overige kosten, dat vertekent het beeld voor deze post. Dat gaat het niet zuiver in het toerekenen aan gemeenten.

Commented [5.1.2.e]: Akkoord, maar graag dan ook bij scenario 1, want ook daar naar 1 werkproces

Commented [5.1.2.e]: Ter bespreking. Schaalvoordeel op uitvoering zouden we op verzoek niet opnemen.

Commented [5.1.2.e]: 5.1.2.e hier benoemde Ijmond Werkt dat er in de huidige begroting een ontwikkeling niet was opgenomen die wel opgenomen was in de

Commented [5.1.2.e]: Nee, eerlijk gezegd niet. Mogelijk de inzet van de ABC-methode en de Passage voor diagnose en training.

Commented [5.1.2.e]: Ok, ter bespreking dinsdag.

Commented [5.1.2.e]: 5.1.2.e we zijn voorzichtige geweest met het opnemen van schaal voor- en nadelen. Graag afstemmen

Commented [5.1.2.e]: 5.1.2.e bij scenario 2 en 3 komt terug dat gemeenten nog kunnen kiezen uit het overnemen van personeel

Commented [5.1.2.e]: Hier liggen nog keuzes, die ik de 13e wil bespreken in de werksessie. Ik dacht in scenario 3 uit te

Commented [5.1.2.e]: Ter bespreking, Voor ons is het van belang te weten waar we vanuit moeten gaan.

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Programmakosten	• Som van het huidige uitgaven niveau geldt voor de nieuwe organisatie. • Zonder aannames over verschuiving van de kandidaten per voorziening. • Mogelijk schaalvoordeel door meer centrale inkoop PM	• Budget voor beleid P wet en re-integratiedienstverlening naar rato van het aandeel bijstandsgerechtigden toekennen aan de individuele gemeenten. • Zonder aannames over verschuiving van de kandidaten per voorziening.	• Budget voor beleid P wet en re-integratiedienstverlening naar rato van het aandeel bijstandsgerechtigden toekennen aan de individuele gemeenten. • Zonder aannames over verschuiving van de kandidaten per voorziening.
Huisvesting	• Er zijn geen voorgenomen aanpassingen in de huisvesting. • Som van de huidige huisvestingskosten geldt voor de nieuwe organisatie.	• Er zijn geen voorgenomen aanpassingen in de huisvesting. • X deel van de huisvestingslasten die gelden voor de re-integratiedienstverlening, naar werkelijke kosten voor de betreffende gemeenten toekennen. (IJW huurt nu van Beverwijk)	• Er zijn geen voorgenomen aanpassingen in de huisvesting. • X deel van de huisvestingslasten die gelden voor de re-integratiedienstverlening, naar werkelijke kosten voor de betreffende gemeenten toekennen. (IJW huurt nu van Beverwijk) •
ICT	• Systemen zullen worden samengevoegd. • Dit geldt zowel voor de P-wet als voor schuldhulp. • Voor de nieuwe situatie geldt de zelfde gemiddelde kostprijs per bijstandsgerechtigde voor systemen.	• Gemeenten maken een keuze over het te hanteren systeem tbv de re-integratie dienstverlening. • Aanname per gemeente doen op basis van de kosten per bijstandsgerechte.	• Systemen zullen op den duur worden samengevoegd. • Dit geldt zowel voor de P-wet als voor schuldhulp. • Voor de nieuwe situatie geldt de zelfde gemiddelde kostprijs per bijstandsgerechtigde voor systemen.
Overige kosten overhead	• Som van de huidige overige overhead geldt voor de nieuwe organisatie, met de aanname dat dit ivm schaalvoordeel met 10% minder personeel kan. • Resteert x fte.	• Som van de huidige overige overhead betrokken op werk gaat over naar de gemeenten, naar rato van het aantal fte verdeeld. • Resteert x fte. • Mogelijk schaalnadeel voor IJmond Werkt WSW BW PM	• Som van de huidige overige overhead betrokken op werk gaat over naar de gemeenten, naar rato van het aantal fte verdeeld. • Resteert x fte. • Mogelijk schaalnadeel voor IJmond Werkt WSW BW PM
Totaal structurele kosten			
Inkomsten	• Som van de inkomsten voor de drie gemeenten geldt als budget voor de nieuwe organisatie.	• Som van de inkomsten re-integratie naar rato van aantal bijstandsgerechtigden verdeeld over drie gemeenten.	• Som van de inkomsten re-integratie naar rato van aantal bijstandsgerechtigden verdeeld over drie gemeenten.
Totaal inkomsten			
Incidentele kosten (exclusief PM)			

Commented [5.1.2.e]: 5.1.2.e is het terecht als we de kosten naar rato van het aandeel bijstandsgerechtigden opnemen? Als de locaties nu niet gelijk zijn verdeeld over de gemeenten, dan is het beter om een aanname te doen van de kostenverdeling obv de globale m2 of aantal fte. Gemeenten zonder locaties zouden die dan nog moeten verwerven.

Als we de kostenverdeling voor huisvesting gelijk houden, dan betekent dat de gemeenten dit onderling moeten verrekenen. Dat nemen we dan kwalitatief op.

Commented [5.1.2.e]: kunnen we uitgaan van naar rato formatie? in 2 kunnen we dan ook min-max rekenen? Want bij inkoop zorgen derden natuurlijk voor locatie. In 3 kunnen we kijken naar huisvesting Passage. Dat kan ik nu niet ophoesten want is pas besproken maar weten de controllers van IJW wel.

Commented [5.1.2.e]: Ter bespreking dinsdag.

Commented [5.1.2.e]: We vragen 5.1.2.e om te specificeren welk deel van de overige overhead betrekking heeft op de taken die verschuiven.

Als een relevant deel van de bedrijfsvoering voor Ijmond Werkt vervalt, dan betekent dat niet perse dat er navenant minder overhead nodig is. We zullen dit als kwalitatieve duiding opnemen.

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Projectorganisatie	5.1.2.f		
Personeel en organisatie			
Applicaties / processen / automatisering			
Communicatie extern en intern			
Overige organisatie kosten			
Aanloopkosten			
Onvoorzien			
Totaal incidentele kosten (indicatief)			

Commented [5.1.2.e]: Ik zie dat hier een optimistische inschatting is gemaakt dan in scenario 3. Bij beide echter sprake van harmonisatie van werkprocessen, functiehuis (in 1 zelfs herontwerp) etc. Waarom dan in 1 minder inzet in projectfase?

Commented [5.1.2.e]: Ter bespreking. Omdat bij 1 slechts binnen één organisatie hoeft te worden geharmoniseerd. Bij 3

Commented [5.1.2.e]: 5.1.2.e dit kunnen we toetsen bij de organisaties. We zijn uitgegaan van 20 mensen en 5 dagen

Commented [5.1.2.e]: Ook hier denk ik scenario 1 en 3 meer vergelijkbaar. Bij 2: wat zijn hier de project-uren? Daar

Commented [5.1.2.e]: Ter bespreking.

Commented [5.1.2.e]: 5.1.2.e ons lijkt het verstandig om hiervoor een post op te nemen. Was het de bedoeling dat

Commented [5.1.2.e]: Voorzichtige inschatting obv de kantonrechtersformule. Idem voor scenario 3.

Commented 5.1.2.e: We hebben PM opgenomen waar nader onderzoek nodig is om concrete kosten op te nemen. We

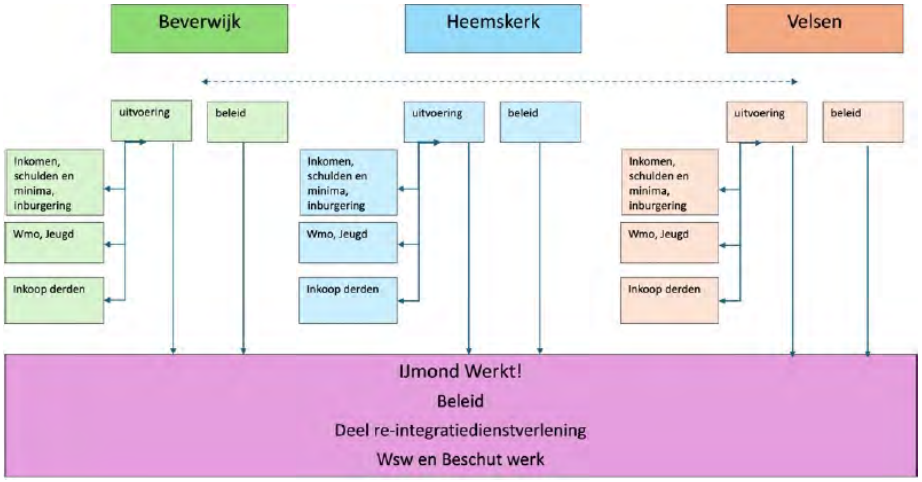
Commented [5.1.2.e]: deze vind ik erg voorzichtig: in dit scenario gaan gemeenten en IJW over naar een geheel nieuwe

Commented [5.1.2.e]: Die kosten hebben we opgenomen onder communicatie advies. Onder externe en interne communicatie

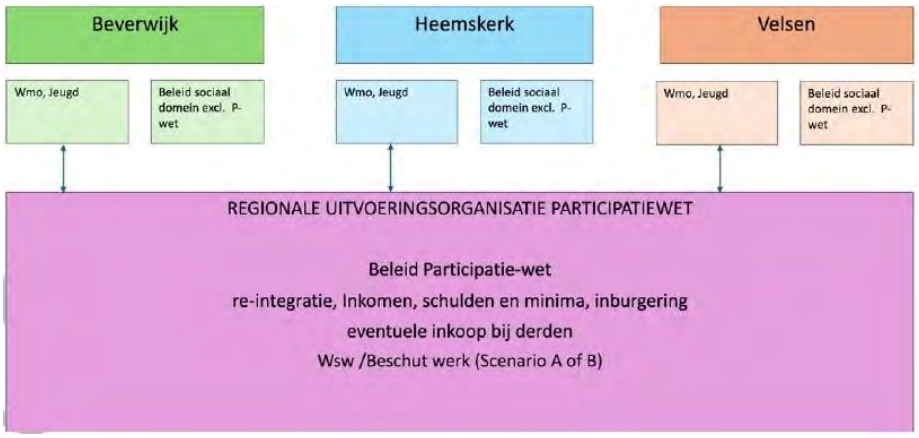
HOOFDSTUK 2

Bijlagen

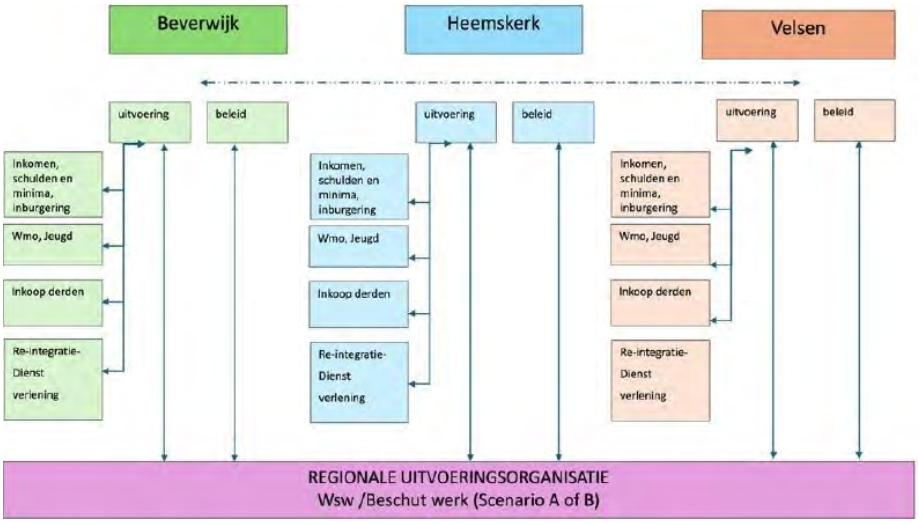
2.1 Huidig scenario



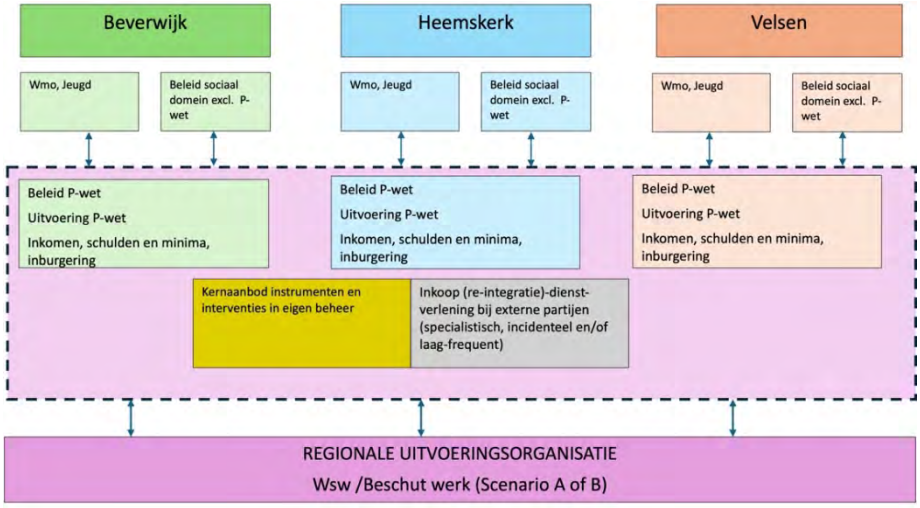
2.2 Scenario 1



2.3 Scenario 2



2.4 Scenario 3



Berenschot



WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen, is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG UTRECHT
Postbus 8039, 3503 RA UTRECHT
030 2 916 916
www.berenschot.nl

Berenschot

Memo

Van:	5.1.2.e	Datum:	7 januari 2025
Aan:	Werksessie 2 Doorrekening scenario's re-integratiedienstverlening	Status:	Intern vertrouwelijk
Cc:			
Onderwerp:	Agenda werksessie 3		

Aanleiding

In opdracht van gemeente Velsen, Heemskerk en Beverwijk voert Berenschot een doorrekening uit van scenario's voor de re-integratiedienstverlening. Op 10 december vond de eerste werksessie plaats om het kostenbatenoverzicht van het huidige scenario door te spreken. Op 16 december spraken we de kostenbatenoverzichten van de drie alternatieve scenario's door.

Op 7 januari toetsen we de uitgangspunten voor de doorrekening van de drie scenario's ten opzichte van het huidige scenario. Het doel is om met elkaar af te ronden wat de uitgangspunten voor de doorrekening zijn. Er zijn nog inhoudelijke onderwerpen die besproken worden, dat kan buiten de werksessie om. In de werksessie vragen we je om vanuit je eigen rol rond financiën / control op de uitgangspunten te reflecteren.

Agenda

1. Openen
    a. Doel en afbakening van de bijeenkomst
    b. Scenario's
    c. Proces
2. Concept versie doorrekening op hoofdlijnen
3. Ter bespreking
    a. Verdeelsleutels
    b. Uitgangspunten verdeling personele kosten
    c. Uitgangspunten voor de schaal voor- en nadelen
    d. Uitgangspunten eenmalige kosten

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>
Sent: Fri, 10 Jan 2025 09:09:40 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>
Subject: Re: Werksessie 3 - Nasturen concept doorrekening scenario's + BUIG budgetten en uitgaven
Attachments: Budgetten en verwachte uitgaven.xlsx

Hoi 5.1.2.e

Ik heb de berekeningen toegevoegd. De toelichting op de oranje cellen is gewoon saldo agv macro-overschot of -tekort = % saldo agv macro-overschot of -tekort x bijstandsbudget, respectievelijk saldo agv verdeling = % saldo agv verdeling x bijstandsbudget

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e/
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht
Aanwezig: ma-vrij

Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Verzonden: vrijdag 10 januari 2025 08:18
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e>; 5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>
Onderwerp: RE: Werksessie 3 - Nasturen concept doorrekening scenario's + BUIG budgetten en uitgaven

Beste 5.1.2.e

Bedankt voor het toesturen van het overzicht Budgetten en verwachte uitgaven.

In dit overzicht zijn de formules niet meer zichtbaar.
Graag ontvang ik de toelichting van de oranje gekleurde cellen.

Beverwijk	2023	2024	2025
Bijstandsbudget	16.724.168	18.202.865	19.470.852
Netto bijstandsuitgaven	15.039.448		**17.730.754**
Saldo	1.684.720		1.740.098
agv macro-overschot of -tekort	190.091		
agv verdeling	1.494.629		
% Saldo	10,07%		
% agv macro-overschot of tekort	1,14%		
% agv verdeling	8,94%		

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>
Verzonden: donderdag 9 januari 2025 18:02
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e >; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>
Onderwerp: Werksessie 3 - Nasturen concept doorrekening scenario's + BUIG budgetten en uitgaven

Beste allen,

Naar aanleiding van de werksessie afgelopen dinsdag was afgesproken om de concept doorrekening van de scenario's en BUIG budgetten/uitgaven nog even voor jullie beschikbaar te stellen. Ik heb ze nu in de externe teamsomgeving gezet, volgens mij hebben de meesten hier toegang tot. Mocht je toegang nodig hebben, kan dat even in reactie op deze mail, dan kan 5.1.2.e dat organiseren. Hierbij de aantekening dat de doorrekening nog in concept is, en de bedragen/uitkomsten nog zullen wijzigen.

De teamslinks zijn als volgt:
Financieel overzicht v04 Doorrekenen scenario's Werksessie III (concept).xlsx
Budgetten en verwachte uitgaven.xlsx

@5.1.2.e en @5.1.2.e ik zou van jullie nog wat ontvangen naar aanleiding van de werksessie en eerdere vragen, zou het lukken om deze voor volgende week te beantwoorden?

Dank nogmaals voor jullie input afgelopen dinsdag!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e/
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht
Aanwezig: ma t/m vr

Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>
Verzonden: zondag 5 januari 2025 20:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ 5.1.2.e >; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>
Onderwerp: RE: Werksessie 3 - Doorrekenen re-integratie Velsen eo

Beste allemaal,

Allereerst een mooi en gezond jaar toegewenst. We pakken dinsdagmiddag met elkaar de draad van de doorrekening op. In de afgelopen weken is er nog de nodige afstemming geweest, we komen graag tot een afronding op de uitgangspunten. In de bijlage daarom de uitgangspunten en verdeelsleutels op een rij per scenario per post.

We willen jullie vragen om hier vooraf kennis van te nemen, en in hoofdlijnen op de mail te zetten welke punten wat jullie betreft dinsdagmiddag nog besproken moeten worden. Als het lukt dit maandag eind van de dag te delen, anders dinsdag voor 10.00 dan vullen wij dit nog aan op de onderwerpen die we zelf met jullie nog willen doornemen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e

5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e /
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 28 november 2024 11:27
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e @velsen.nl; 5.1.2.e @ 5.1.2.e ; 5.1.2.e @velsen.nl; 5.1.2.e @ijmondwerkt.com; 5.1.2.e @beverwijk.nl; 5.1.2.e @beverwijk.nl; 5.1.2.e @heemskerk.nl; 5.1.2.e @heemskerk.nl; 5.1.2.e @ijmondwerkt.com
Onderwerp: Werksessie 3 - Doorrekenen re-integratie Velsen eo
Tijd: dinsdag 7 januari 2025 13:00-16:00 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: Zaal 4 - IJmond Werkt! - Stationsplein 48A, 1948 LC Beverwijk, Nederland

Disclaimer
This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

Disclaimer
This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>
Sent: Tue, 10 Dec 2024 13:53:51 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>; "5.1.2.e@velsen.nl" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e@ijmondwerkt.com" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e@heemskerk.nl" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; "5.1.2.e@ijmondwerkt.com" <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
Subject: RE: Werksessie 1 doorrekenen re-integratie Velsen eo
Attachments: Financieel overzicht huidig scenario Ingevuld 10-12-2024.xlsx

Ha allen,

We hebben straks de eerste werksessie met elkaar over de financiële doorrekening van het huidige scenario.
Ik had alle aangeleverde data (dank daarvoor!) alvast bij elkaar gezet, om zo door te lopen op het scherm.

Wellicht fijn om deze ook op je eigen laptop te kunnen bekijken, vandaar hierbij de kopie.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e | 5.1.2.e
T 5.1.2.e **M** 5.1.2.e | 5.1.2.e

Berenschot

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht
Postbus 8039, 3503 RA Utrecht
Berenschot B.V., KvK-nummer: 30046663

Volg Berenschot op:

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information. If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others. If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 28 november 2024 11:25
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e@5.1.2.e; 5.1.2.e@velsen.nl; 5.1.2.e@ijmondwerkt.com; 5.1.2.e@beverwijk.nl; 5.1.2.e@beverwijk.nl; 5.1.2.e; 5.1.2.e@heemskerk.nl; 5.1.2.e@heemskerk.nl; 5.1.2.e@ijmondwerkt.com
Onderwerp: Werksessie 1 doorrekenen re-integratie Velsen eo
Tijd: dinsdag 10 december 2024 14:00-16:00 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: Gemeente Velsen, Dudokplein 1, IJmuiden Vergaderruimte A3.01 (A3.01)

Op locatie

Disclaimer

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

From: "5.1.2.e
Sent: Tue, 18 Feb 2025 09:08:01 +0100
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @Beverwijk.NL>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: FW: Nieuwe versies rapport financiële analyse scenario's
Attachments: 73958 WaAd Financiele doorrekening re-integratiedienstverlening Velsen Heemskerk Beverwijk (wijzigingen gearceerd) 14-2-2025.docx, 73958 WaAd Financiele doorrekening re-integratiedienstverlening Velsen Heemskerk Beverwijk 14-2 - bijlage.pdf, 73958 WaAd Financiele doorrekening re-integratiedienstverlening Velsen Heemskerk Beverwijk 14-2.pdf

---

Ter info.

M.v.g. 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>
Verzonden: vrijdag 14 februari 2025 14:47
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @Velsen.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>
Onderwerp: Nieuwe versies rapport financiële analyse scenario's

Beste 5.1.2.e

Zoals beloofd zouden we nog de volgende nieuwe versies van het rapport met jou delen:

- Word versie met wijzigingen gearceerd
- PDF van het rapport
- PDF van de bijlagen

Hierin is de verdeelsleutel op basis van inwonersaantal verwerkt voor de kosten van de re-integratie uitvoering, en zijn de eerdere tekstuele opmerkingen verwerkt (ook van 5.1.2.e).

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e /
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht
Aanwezig: ma t/m vr

Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @Velsen.nl>
Verzonden: maandag 10 februari 2025 14:31
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e >;5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>
Onderwerp: Verdeelsleutel
Urgentie: Hoog

Goedemiddag 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

De stuurgroep zou graag de verdeelsleutel voor het uitvoerend personeel re-integratiedienstverlening en bijbehorende overhead **op basis van het aantal inwoners** willen doen (optie 3 uit jouw mail). Dit is ook de huidige verdeelsleutel van de GR-bijdrage re-integratie dienstverlening.

Onderstaand heb ik het verschil in verdeelsleutel op basis van inwoners en uitkeringsgerechtigden onder elkaar gezet. Voor Beverwijk maakt het niet uit, voor Heemskerk en Velsen scheelt het 1,2%.
De verschillen zijn dus maar klein.

De onderstaande CBS-cijfers zijn de aantallen van vanmorgen. Die zijn, met name voor Beverwijk, iets hoger dan nu in de bijlage van het rapport van 5.1.2.e opgenomen. De bestuurders zijn op de hoogte dat de cijfers in het rapport van peildatum 1 juli 2024 zijn.

Dank voor het aanpassen en wij zien graag het aangepaste rapport met de zichtbare wijzigingen tegemoet.

Aantal inwoners CBS 2024		
	Aantal	%
Beverwijk	42.866	28,3
Heemskerk	39.452	26,0
Velsen	69.241	45,7
	151.559	**100,0**
Aantal uitkeringsgerechtigden		
	Aantal	%
Beverwijk	1.041	28,3
Heemskerk	913	24,8
Velsen	1.727	46,9
	3.681	**100,0**

Hartelijke groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>
Verzonden: woensdag 5 februari 2025 16:59
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @Velsen.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>
Onderwerp: Verdeelsleutel

Hoi 5.1.2.e

We spraken elkaar over je vraag over de verdeelsleutel voor de uitvoering re-integratie. Je vroeg of de verdeelsleutel niet gebaseerd moest zijn op de verdeling van bijstandsgerechtigden. We hebben nog even goed nagelopen wat er is afgesproken.

- Eerder hebben we de doorrekening gedaan op basis van de rato bijstandsgerechtigden per gemeente (omdat de formatie volgt uit de inspanning op de doelgroep). In de werkgroep zijn toen vragen gesteld bij de aantallen van bijstandsgerechtigden, en is afgesproken om uit te gaan van 1/3 deel per gemeente. Zo is het nu opgenomen, staat ook in de uitgangspunten (zie onderstaand), en is verwerkt in de doorrekening. En in de tekst zullen we dat nog aanvullen.
- 5.1.2.e stelt dezelfde vraag, alleen stelt voor om uit te gaan van de inwoneraantallen. Daar zijn ook vragen bij te stellen, en wijkt ook af van de afspraak in de werkgroep.

- Als we een aanpassing doen van deze verdeelsleutel, dan heeft dat invloed voor de kostenverdeling. Dan lijkt het ons verstandig om dat even via de stuurgroep namens de opdrachtgevers te doen. Dit omdat de rapportage daar al is gepasseerd, en aanpassingen voor de een invloed hebben op de ander.

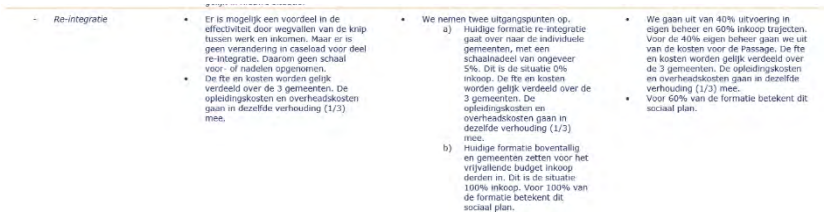
Wil jij laten weten hoe de stuurgroep hier mee om wil gaan? Dan kunnen we het in lijn daarmee verwerken. Voor de helderheid hieronder wat de keuzes zijn:

1. We houden de verdeelsleutel ongewijzigd, en lichten dit toe in de tekst. De verdeling is 1/3 per gemeente.
2. We passen de verdeelsleutel aan naar de aandelen van de bijstandsgerechtigden (op basis van aangeleverde aantallen) en we passen daar de cijfers en de tekst op aan.
3. We passen de verdeelsleutel aan naar de aandelen van de inwoners (op basis van aangeleverde aantallen) en we passen daar de cijfers en de tekst op aan.

Ons advies zou zijn om in lijn met de bespreking uit te gaan van optie één in lijn met de consensus in de werkgroep. Of anders te kiezen voor een verdeelsleutel met helder herleidbare cijfers.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e



- *Re-integratie*
  - Er is mogelijk een voordeel in de effectiviteit door wegvallen van de knip tussen werk en inkomen. Maar er is geen verandering in caseload voor deel re-Integratie. Daarom geen schaal voor- of nadelen opgenomen.
  - De fte en kosten worden gelijk verdeeld over de 3 gemeenten. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding (1/3) mee.
- We nemen twee uitgangspunten op.
  a) Huidige formatie re-integratie gaat over naar de individuele gemeenten, met een schaalnadeel van ongeveer 5%. Dit is de situatie 0% inkoop. De fte en kosten worden gelijk verdeeld over de 3 gemeenten. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding (1/3) mee.
  b) Huidige formatie boventallig en gemeenten zetten voor het vrijvallende budget inkoop derden in. Dit is de situatie 100% inkoop. Voor 100% van de formatie betekent dit sociaal plan.
- We gaan uit van 40% uitvoering in eigen beheer en 60% inkoop trajecten. Voor de 40% eigen beheer gaan we uit van de kosten voor de Passage. De fte en kosten worden gelijk verdeeld over de 3 gemeenten. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding (1/3) mee.
- Voor 60% van de formatie betekent dit sociaal plan.

Disclaimer

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------
Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------
Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze

verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------

Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------

Berenschot



RAPPORT

Financiële doorrekening scenario's

Doorrekening van drie scenario’s binnen een herontwerp op re-integratiedienstverlening in Beverwijk, Heemskerk en Velsen.

73958 - Intern vertrouwelijk - 14 februari 2025

5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

B

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 4

Management samenvatting 4

1.1 Samenvatting 4
1.2 Leeswijzer 5

Hoofdstuk 2 6

Aanleiding en vraag 6

2.1 Aanleiding 6
2.2 Context 6
2.3 Onderzoeksvraag 6
2.4 Afbakening 6

Hoofdstuk 3 8

Scenario's 8

3.1 Inleiding 8
3.2 Huidige situatie 8
3.3 Scenario 1 9
3.4 Scenario 2 9
3.5 Scenario 3 10

Hoofdstuk 4 11

Aanpak 11

4.1 Onderzoeksopzet 11

Hoofdstuk 5 13

Resultaten 13

5.1 Inleiding 13
5.2 Inkomsten 17
5.3 Structurele kosten 19
5.4 Financiële analyse van de scenario's 22
5.5 Vergelijking scenario's voor individuele gemeenten 24
5.6 Vergelijking scenario's voor IJmond Werkt! en nieuwe organisatie 32
5.7 Incidentele kosten 35

Hoofdstuk 6 37

Conclusies en aanbevelingen 37

6.1 Conclusies 37
6.2 Aanbevelingen 38

Hoofdstuk 7 40

Bijlagen 40

7.1 Uitgangspunten voor de doorrekening 41

B

7.2 **Indicatieve raming incidentele kosten** **46**

B

HOOFDSTUK 1

Management samenvatting

1.1 Samenvatting

De gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen onderzoeken hoe zij hun dienstverlening onder de Participatiewet toekomstbestendig kunnen inrichten. Een belangrijk onderdeel is de taakverdeling tussen de gemeenten en het sociaal ontwikkelbedrijf. Berenschot heeft de kosten in drie scenario's doorgerekend en deze vergeleken met de huidige situatie. De doorrekening is een bijlage bij het rapport Alternatieve Scenario's: Herontwerp Dienstverlening Participatiewet.

De analyse is gebaseerd op de huidige kosten vanuit de begrotingen voor 2025, de inkomsten voor de Participatiewet vanuit de beschikkingen en doorgerekend met aannames over bijvoorbeeld schaalvoordelen en efficiëntie. Specifiek voor de inkomsten zijn de beschikkingen als basis genomen. De kostenverschuiving geeft een beperkt toekomstbeeld. De werkelijke kosten hangen af van het gebruik van voorzieningen en veranderingen in doelgroepen. De WSW-doelgroep (oude Wet sociale werkvoorziening) zal uitfaseren, de zwaarte van de doelgroep neemt toe, en het gebruik van voorzieningen is conjunctuurafhankelijk. De analyse van de verschuivingen in de doelgroepen in de komende jaren – en de daaruit volgende verschuivingen in het budgetbeslag - valt in overleg buiten de scope van dit onderzoek.

Uit de doorrekening blijkt dat de totale kosten per scenario dicht bij de huidige kosten liggen. Scenario 1 en 2 leveren iets lagere totale kosten op, terwijl scenario 3 iets hogere kosten heeft, beide in vergelijking met het huidige scenario. De verschillen zijn te klein om duidelijke conclusies te trekken over welk scenario financieel voordeliger is.

Commented [5.1.2.e]: Markering van 5.1.2.e

De inkomsten voor de dienstverlening onder de Participatiewet verschillen per gemeente, waardoor het totale financiële resultaat per gemeente ook al in het huidige scenario varieert. Scenario 1 laat op totaalniveau een toename van € 374.000 in het resultaat zien. Scenario 2 ligt in totaalresultaat iets hoger, maar het verschil is klein. Scenario 3 daarentegen blijft onder het huidige totale resultaat.

Bij het verschuiven van taken ontstaan er financiële verschuivingen bij het sociaal ontwikkelbedrijf. Deze zijn vereffend naar de gemeenten op basis van hun begrote bijdrage in scenario 1 en de huidige bijdrage op basis van de doelgroepen WSW en Beschut werk (BW) in scenario 2 en 3. Ook verschillen de uitwerkingen van de aannames en verschuivingen op het financiële resultaat van de individuele gemeenten. Dit levert het volgende beeld op:

- Beverwijk: Het huidige scenario laat een positief resultaat zien, evenals alle scenario's. Scenario 1 geeft echter het kleinste positieve resultaat.
- Heemskerk: Het huidige scenario geeft een negatief resultaat. Alleen scenario 1 zorgt voor een positief resultaat.
- Velsen: Het huidige scenario heeft een negatief resultaat. Alle scenario's leveren een positief resultaat op, waarbij scenario 1 het beste resultaat biedt.

Er is een indicatieve raming gemaakt van de incidentele kosten voor de overgang van de huidige situatie naar de verschillende scenario's. Enkele posten vereisen nader onderzoek, wat buiten de scope van deze opdracht valt. Voor scenario 1 worden de incidentele kosten geraamd op € 3.500.000. Hierin zijn de efficiëntievoordelen die redelijkerwijs pas na enkele jaren worden gerealiseerd als kosten opgenomen. Voor scenario 2 worden de kosten geschat op € 2.300.000. Voor scenario 3 worden de kosten geraamd op € 2.900.000. Deze bedragen omvatten ook een schatting van de frictiekosten voor boven-formatief personeel.

1.2 Leeswijzer

De doorrekening is slechts onderdeel van de bredere heroriëntatie die plaatsvindt. Het is geen zelfstandig advies over een te kiezen scenario. Dit rapport beschrijft eerst de vraag en de afbakening van de vraag. Aansluitend beschrijft het ter illustratie hoe de verdeling van taken is in de huidige situatie en de beoogde scenario's. De werkwijze waarlangs de doorrekening heeft plaatsgevonden wordt beschreven, en vervolgens de resultaten daarvan. Het rapport sluit af met enkele korte conclusies en aanbevelingen.

HOOFDSTUK 2

Aanleiding en vraag

2.1 Aanleiding

De gemeenten Velsen, Heemskerk en Beverwijk oriënteren zich op een toekomstbestendige inrichting van de dienstverlening onder de participatiewet. De gemeenten hebben drie scenario's opgesteld die betrekking hebben op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. In een brede heroriëntatie analyseren de gemeenten voor- en nadelen van de huidige situatie versus de drie alternatieve scenario's. Deze heroriëntatie wordt door de gemeenten uitgevoerd. Onderdeel hiervan is een doorrekening van de kostenkant in de huidige situatie en in de drie scenario's. Hiervoor benaderen de gemeenten Berenschot met de vraag om een doorrekening uit te voeren. Dit rapport beschrijft de uitkomsten van deze doorrekening en de gehanteerde uitgangspunten.

2.2 Context

Voor de uitvoering van de klassieke werkvormen en beschut werk overwegen de gemeente een scenario waarin deze uitgevoerd blijven worden in een gemeenschappelijke regeling van de drie gemeenten, ofwel dat samenwerking gezocht wordt met de gemeenschappelijke regeling Zuid Kennemerland. Dit onderscheid wordt in deze doorrekening buiten beschouwing gelaten.

Namens de drie gemeenten is gemeente Velsen opdrachtgever voor Berenschot. Functionele afstemming over de werkzaamheden vindt met mandaat plaats tussen Berenschot en de projectleider van het herontwerp re-integratiedienstverlening.

2.3 Onderzoeksvraag

Vraag
Stel een kosten-batenanalyse op voor drie beschreven scenario's voor de re-integratiedienstverlening in de gemeenten Velsen, Heemskerk en Beverwijk. En vergelijk deze met de businesscase van de huidige inrichting van de re-integratiedienstverlening in deze gemeenten.

2.4 Afbakening

Gevraagd is om een doorrekening van de kosten in de huidige situatie vergeleken met de kosten in de drie scenario's. Hierbij hanteren we op verzoek van opdrachtgever de volgende afbakening.

- Het betreft het vergelijk tussen de kosten in de huidige situatie en de structurele kosten van elk van de scenario's.
- Deze doorrekening heeft betrekking op de re-integratiedienstverlening en inkomensregelingen.
- Naast de structurele kosten brengen we een indicatie van de incidentele kosten in beeld die samenhangen met het implementeren van het scenario.

- Er is geen meerjarig ingroeimodel in kaart gebracht. Onder de incidentele kosten is een post opgenomen voor de veronderstelde efficiëntie- en schaalvoordelen die pas na drie jaar volledig doorwerken.
- Over de aanpassing van de uitvoering van de klassieke werkvormen en beschut werken is niet besloten. We gaan voor de uitvoering van de klassieke werkvormen en beschut werk uit van de huidige situatie.
- Over de komende jaren zullen de aantallen kandidaten per voorziening ontwikkelen als gevolg van een keuze voor een van de scenario's, maar ook door natuurlijk verloop in bijvoorbeeld de doelgroep WSW[1]. Het beeld hiervan is voor de deelnemende gemeente niet helder en geen onderdeel van de vraag aan Berenschot. In de doorrekening gaan we uit van een gelijkblijvend aantal kandidaten per voorziening waardoor de doorrekening geen toekomstbestendig beeld geeft. Wij adviseren om wel de doorrekening op basis van de verschuivende doelgroepen uit te voeren.

[1] Heekelaar, M. e.a. (2023). Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven. Utrecht: Berenschot

HOOFDSTUK 3

Scenario's

3.1 Inleiding

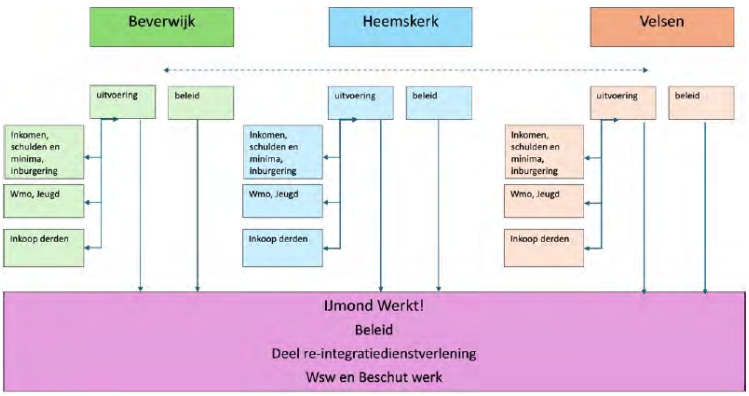
De heroriëntatie richt zich op de vraag hoe de uitvoering van de functies rond de re-integratiedienstverlening verdeeld moet worden over de gemeenten en het sociaal ontwikkelbedrijf.

In de beoogde scenario's worden de taken integraal uitgevoerd door een nieuw op te richten organisatie, ofwel voornamelijk door de gemeenten elk voor zichzelf, ofwel door de gemeenten zelf maar in maximale samenwerking tussen de gemeenten.

In dit hoofdstuk is een beknopte beschrijving opgenomen van de scenario's omwille van de leesbaarheid. Voor een volledige beschrijving verwijzen wij naar hoofdstuk twee van de bovenliggende brede heroriëntatie waar deze doorrekening deel van uitmaakt.

3.2 Huidige situatie

Gemeenten voeren de inkomensregelingen uit en de inkoop van trajecten. IJmond Werkt! voert in de huidige situatie de klassieke werkvormen, beschut werk en de re-integratie dienstverlening uit. Daarbij heeft IJmond Werkt! een eigen beleidsverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de re-integratiedienstverlening.



B

3.3 Scenario 1

In een eerste alternatief scenario beleggen de gemeente vrijwel alle taken bij een nieuw op te richten integrale regionale uitvoeringsorganisatie participatiewet. De oude organisatie (IJmond Werkt!) komt dan te vervallen en zal opgenomen worden in de nieuwe organisatie. De nieuwe organisatie is dan zowel verantwoordelijk voor de klassieke werkvormen en beschut, de re-integratie dienstverlening als voor de dienstverlening rond inkomensregelingen en inkoop van re-integratietrajecten. De beleidsverantwoordelijkheid komt bij de integrale uitvoeringsorganisatie te liggen.

Commented [5.1.2.e]: Markering

Verwachte voordelen hiervan zijn het wegvallen van de knip tussen werk en inkomen, het te benutten schaalvoordeel van de uitvoeringsorganisatie en de creativiteit die de nieuwe organisatie kan aanwenden in de uitvoering omdat ze verantwoordelijk is voor de gehele dienstverlening. Bij het integreren van onderdelen van de dienstverlening in een nieuw op te richten organisatie moeten afspraken worden gemaakt over de solidariteit in de dekking. In de financiële doorrekening is uitgegaan van het solidariteitsbeginsel, waarbij alle budgetten overgaan en het financiële resultaat van IJmond Werkt! voor de WSW/BW gedekt wordt door de 3 gemeenten.

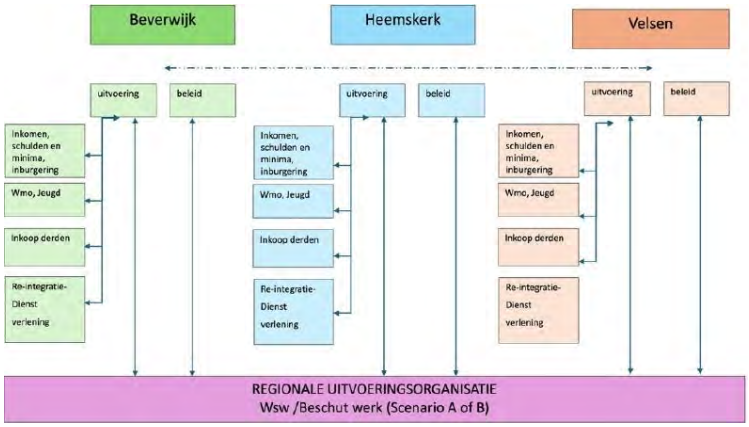
Commented [5.1.2.e]: Checken, het solidariteitsbeginsel zat in beginsel in scenario 1 verwerkt



3.4 Scenario 2

In een tweede scenario schetsen de gemeenten de tegenhanger van de integrale regionale uitvoeringsorganisatie. Hier gaan de gemeenten juist zoveel mogelijk functies ieder voor zich uitvoeren. De klassieke werkvormen en beschut werken blijven bij IJmond Werkt! liggen, alle andere functies nemen de gemeenten zelf ter hand. Gemeenten kunnen individuele keuzes maken over de mate waarin ze de re-integratiedienstverlening zelf gaan uitvoeren of extern inkopen.

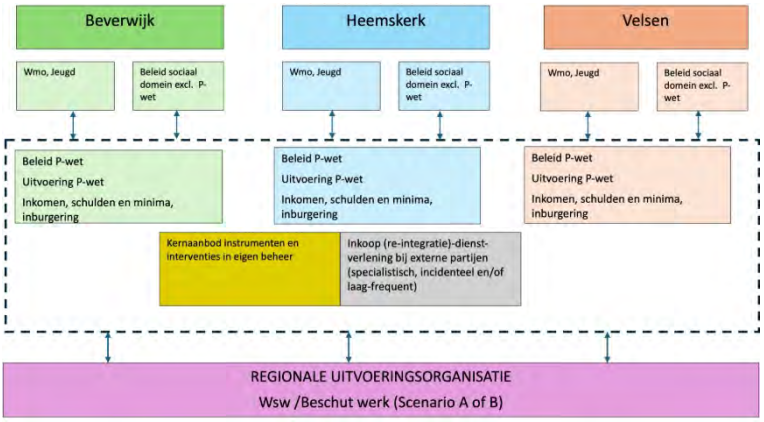
De beoogde voordelen hiervan liggen bijvoorbeeld in het wegvallen van de knip tussen werk en inkomen, en de mogelijkheid om de re-integratiedienstverlening te kunnen stroomlijnen met de rest van de dienstverlening in het sociaal domein.



3.5 Scenario 3

In een derde scenario gaan de gemeenten de re-integratie dienstverlening ook zelf uitvoeren, terwijl de klassieke werkvormen en beschut werken bij IJmond Werkt! blijven liggen. Het verschil met het tweede scenario ligt in een voorgenomen harmonisatie van de werkprocessen tussen de drie gemeenten. Zij gaan werken op een vergelijkbare manier, met meer vergelijkbare systemen en een gezamenlijke inkoop van re-integratiedienstverlening bij externen. Gemeenten kunnen individuele keuzes maken over de mate waarin ze de re-integratiedienstverlening zelf gaan uitvoeren of extern inkopen, maar hanteren hierin wel dezelfde uitgangspunten.

Beoogde voordelen van dit scenario liggen in het wegvallen van de knip tussen werk en inkomen, maar ook in de onderlinge uitwisselbaarheid en het benutten van infrastructuur over en weer. Daarnaast is de aanname dat in de omvang van de inkoop van trajecten schaalvoordelen zullen optreden.



HOOFDSTUK 4

Aanpak

4.1 Onderzoeksopzet

Hieronder beschrijven we de onderzoeksopzet en verantwoording van keuzes in de doorrekening.

4.1.1 Documentanalyse

Gestart is met een korte analyse van de beschikbare documentatie. Dit betrof als eerste de beschrijving van de drie scenario's die is opgesteld voor het heroriëntatietraject. Dit gaf een beeld van de huidige inrichting en de beoogde scenario's. Als tweede is kennisgenomen van de veronderstelde wijzigingen die plaatsvinden bij een transitie van de huidige situatie naar de beoogde scenario's. Tot slot is tussentijds kennisgenomen van de conceptrapportage in het heroriëntatietraject.

4.1.2 Data uitvraag

De kosten in de huidige situatie zijn met een format uitputtend uitgevraagd. Uitgangspunt voor deze uitvraag was de begroting 2025. Deze uitvraag is uitgevuld door de financieel verantwoordelijken binnen de gemeenten en IJmond Werkt!.

De inkomsten zijn opgehaald op basis van openbaar beschikbare informatie over de algemene uitkeringen en BUIG middelen. Hierbij is de jaarlijkse correctie voor werkelijk beroep op de voorzieningen van 2024 toegepast op het voorlopige budget voor 2025 (vanuit de septembercirculaire 2024).

Commented [5.1.2.e]: Markering

Tot slot is voor de eenmalige kosten op basis van eerder onderzoek in vergelijkbare situaties een analyse gedaan. Deze is verwerkt in een eerste opzet die aan de financieel verantwoordelijken van de gemeenten en IJmond Werkt! is voorgelegd.

4.1.3 Werksessies

In totaal hebben drie werksessies plaatsgevonden met financieel adviseurs van de gemeenten en IJmond Werkt!. Deze werksessies hadden als doel om de voorbereide cijfers en uitgangspunten te toetsen bij de deelnemende organisaties. Ter voorbereiding op de eerste werksessie is een eerste data-uitvraag uitgevoerd, en het werkproces van de doorrekening opgesteld. Ter voorbereiding op de tweede werksessie zijn de uitgangspunten voor de mutaties van de huidige situatie naar de scenario's opgesteld. Ter voorbereiding op de derde werksessie is een voorlopige doorrekening opgesteld, zijn de uitgangspunten bijgesteld en zijn de uitgangspunten voor de eenmalige kosten opgesteld.

4.1.4 Doorrekening

In de doorrekening is de volgende systematiek gehanteerd.

- De kosten zoals gemaakt in de huidige situatie zijn als uitgangspunt gehanteerd. Hiervoor zijn de begrote kosten 2025 uitgevraagd voor de totale exploitatie van IJmond Werkt! en de gemeenten voor zover deze betrekking hebben op de uitvoering van de participatiewet (WMO en jeugd zijn hier dus bewust buiten gehouden).
- Voor elk van de kostensoorten personeel, programmakosten, huisvesting, ICT en overige kosten overhead zijn uitgangspunten bepaald en gevalideerd voor de mutaties die plaatsvinden naar elk van de scenario's. Per kostensoort zijn deze uitgangspunten verrekend.
- Voor de inkomsten is uitgegaan van de beschikkingen 2025, inclusief een correctie op basis van de bijstelling 2024.
- Voor de programmakosten zijn voor de BUIG-uitgaven van taakveld 6.3 Inkomensuitkeringen de voorspelde uitgaven, berekend op basis van het saldo op de BUIG van 2023 en de beschikkingen 2025, gebruikt. De overige programmakosten zijn door gemeenten aangeleverd.
- De overheadskosten per gemeente onder overige kosten zijn vastgesteld op basis van de apparaatskosten vanuit de benchmark van Berenschot, vermenigvuldigd met het totaal aantal fte voor de participatiewet (beleid, uitvoering en management) dat is opgegeven door de gemeenten in uitvraagkader.
- Voor de incidentele kosten zijn uitgangspunten bepaald en gevalideerd voor elk van de kostensoorten. Dit betreft een indicatieve raming omdat meerdere posten nader onderzoek vragen.

4.1.5 Rapportage

Afgesloten is met het opstellen van een rapportage. De kern van de rapportage is de gevraagde doorrekening zoals gepresenteerd in hoofdstuk 5.

HOOFDSTUK 5

Resultaten

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk vindt u de doorgerekende kosten, inkomsten en het resultaat in de drie scenario's, vergeleken met de kosten, inkomsten en het resultaat in het huidige scenario. Per scenario geven we een korte beschrijving van de uitgangspunten. Een uitgebreide opsomming van de uitgangspunten is in werksessies besproken en gevalideerd. Een aantal observaties vooraf:

- De programmakosten voor de gemeente Beverwijk bevatten niet de kwijtscheldingen van heffingen voor minima, voor de gemeente Heemskerk en Velsen zijn deze wel meegenomen. Hier dient rekening mee gehouden te worden in de vergelijking tussen gemeenten. Dit maakt geen verschil voor de doorrekening.
- Voor de ICT-kosten P-wet wordt door de gemeente Heemskerk de kanttekening geplaatst dat hier ook de kosten voor het zaaksysteem worden meegenomen, en bij de andere gemeenten niet. Hier dient men rekening mee te houden bij het vergelijken van de uitgaven voor ICT tussen de gemeenten. Dit maakt geen verschil voor de doorrekening.
- Voor de totale omvang van de ICT-kosten wordt tussen de verschillende scenario's nu geen verandering aangenomen. Dit omdat eventuele besluiten over ICT-inrichting mogelijk pas in een implementatiefase volgen. In scenario 1 of 3 zouden de gemeenten kunnen besluiten een gezamenlijk systeem in te kopen, ter vervanging van de 3 individuele systemen in het huidige scenario. Dit zou mogelijk een nieuwe aanbesteding met andere kosten tot gevolg hebben. Voor de doorrekening is deze optie niet meegenomen.
- Voor de huisvestingskosten is in de doorrekening de inkomsten van de verhuur aan IJmond Werkt! door de gemeente Beverwijk niet meegenomen. Dit omdat dit geen inkomsten zijn, maar direct gerelateerd zijn aan dienstverlening voor de P-wet. Wel wordt uitgegaan dat in scenario 2 en 3 de huisvestingskosten voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! wegvallen, en de medewerkers zonder extra kosten opgaan in de gemeentelijke huisvesting. Dit zou voor de gemeente Beverwijk betekenen dat de huurinkomsten in scenario 2 en 3 mogelijk wegvallen en een andere huurder moet worden gezocht.
- Specifiek voor scenario 2 is een onderscheid gemaakt in volledige overname van het re-integratie personeel van IJmond Werkt! (2a) of een volledige omzetting naar inkoop derden (2b). Belangrijk is hierin dat het resultaat en de totale kosten tussen 2a en 2b niet verschillen, enkel of de voormalige personeelskosten verschuiven naar ofwel nieuwe personeelskosten voor de gemeenten (2a) ofwel programmakosten in de vorm van inkoop derden (2b). In beide scenario's worden de personele kosten voor de Passage (Werk service plein) geheel als personele kosten overgenomen door gemeenten.
- In het huidige scenario betalen de 3 gemeenten een bijdrage aan IJmond Werkt! voor de dienstverlening op re-integratie en WSW/BW. Voor scenario 2 en 3 vervalt de bijdrage richting de nieuwe organisatie voor re-integratie en in scenario 1 worden alle beschikbare budgetten overgemaakt. Om een realistisch beeld van de scenario's te schetsen, wordt in scenario 1 een vereffening toegepast op basis van het budget per gemeente. Hierdoor kunnen eventuele winsten of verliezen van de nieuwe organisatie terugvloeien naar de drie gemeenten. In scenario 2 en 3 wordt de vereffening berekend als een verhoging of verlaging van de bijdrage WSW/BW, afhankelijk van het aandeel van de huidige bijdrage

Commented [5.1.2.e]: Checken

Commented [5.1.2.e]: Checken met beschrijving scenario 1

per gemeente. Over de implementatie hiervan moeten nog afspraken worden gemaakt. Dit betekent dat in de doorrekening het resultaat na vereffening van IJmond Werkt! en de nieuwe organisatie voor de scenario's op nul uitkomt.

- In scenario 1 zijn een tweetal efficiency voordelen (besparing op aantal fte beleid en schaalvoordeel bij inkoop derden) opgenomen, en een verschuiving van de re-integratie overheadskosten van IJmond Werkt! naar de 3 gemeenten. Om deze structurele besparing en verschuiving te realiseren zijn hier ook ingroeikosten voor opgenomen bij de incidentele kosten per scenario. De praktische haalbaarheid van deze efficiency voordelen en verschuiving moet nader uitgewerkt en getoetst worden bij de implementatie van de scenario's.
- In scenario 2 en 3 zijn frictiekosten opgenomen voor de overname van personeel en werkzaamheden van IJmond Werkt! door de 3 gemeenten. In scenario 1 zijn er geen frictiekosten opgenomen voor het personeel en werkzaamheden dat vanuit de gemeenten overgaat in de gemeenschappelijke organisatie. Het is denkbaar dat deze frictiekosten zich aan de kant van de gemeenten voordoen in scenario 1.

Commented [5.1.2.e]: @5.1.2.e heb jij hier nog toevoegingen op?

Uitgangspunten voor scenario 1: Alles samen

In scenario 1 willen de gemeenten in een gezamenlijke nieuwe organisatie de dienstverlening en het beleid voor de participatiewet uitvoeren. Dit betekent dat IJmond Werkt! als organisatie zou verdwijnen en er een nieuwe gezamenlijke organisatie wordt opgericht waarin veel meer dienstverlening voor de P-wet wordt ondergebracht. Belangrijk hierin is het solidariteitsprincipe, waarbij alle beschikbare budgetten worden overgemaakt naar de gezamenlijke nieuwe organisatie. Dit betekent onder andere het volgende:

- Inkomsten: In scenario 1 betekent dit dat alle beschikbare budgetten (op basis van de beschikking 2025)[2] volledig over zouden gaan naar de nieuwe organisatie als onderdeel van de programmakosten van de 3 gemeenten (zoals de bijdragen aan IJmond Werkt! ook geboekt worden). De losse bijdragen voor re-integratie en WSW/BW aan IJmond Werkt! vervallen hiermee. Wel wordt in de vereffening rekening gehouden met de ingelegde budgetten om eventuele winsten of verliezen van de nieuwe organisatie terug te laten vloeien naar de 3 gemeenten.
- Personele kosten: In de personele kosten vindt vooral een grote verschuiving plaats van personeel van zowel de gemeenten als IJmond Werkt! naar de nieuwe organisatie. Hierin is ook een efficiencyslag op het personeel beleid berekend van 20% in overgang naar de nieuwe organisatie. Er is wel bepaald dat er per gemeente, per beleidsveld (P-wet, Inburgering, Schulden en minima en Werk en Inkomen) 0,5 fte achterblijft voor accountmanagement van de nieuwe organisatie. Zowel uitvoering als management gaat wel 1 op 1 over naar de nieuwe organisatie, en hier wordt geen verandering in de totale omvang verwacht. In de incidentele kosten is het efficiency voordeel op beleid opgenomen als ingroei kosten.
- Programmakosten: Er is een efficiency doelstelling opgenomen voor de kosten van inkoop derden van 10%. In de incidentele kosten is het mogelijke schaalvoordeel bij gezamenlijke inkoop derden opgenomen als ingroei kosten. De gemeentelijke bijdragen

[2] Door de inkomsten op basis van de algemene uitkering van het rijk mee te nemen wordt inzichtelijk welk totaalbedrag voor de P-wet de gemeente krijgt. Wel moet de kanttekening geplaatst worden dat dit meestal niet overeenkomt met het begrote bedrag van de gemeente zelf, omdat het geld uit de beschikking ook voor andere taken van de gemeente kan worden ingezet.

voor re-integratie en WSW/BW aan IJmond Werkt! vervallen, maar de beschikbare budgetten van de 3 gemeenten gaan volledig over naar de nieuwe organisatie.

Commented [5.1.2.6]: Markering

- Huisvestingskosten: Verwacht wordt dat de huisvestingskosten in totale omvang gelijk blijven, maar deze verschuiven naar de nieuwe organisatie. Dit vanuit het idee dat de dienstverlening dicht bij de burger moet worden georganiseerd.
- ICT-kosten: De totale omvang van de ICT-kosten voor de P-wet van de nieuwe organisatie is gelijk aan de totale omvang van de P-wet ICT-kosten in het huidige scenario. De ICT-kosten voor ondersteuning bij schuldhulptrajecten bestaan alleen bij de gemeente Heemskerk in het huidige scenario, uitgegaan wordt dat de omvang hiervan niet toe of afneemt maar overgaat naar de nieuwe organisatie. De ICT-kosten van IJmond Werkt! verschuiven geheel naar de nieuwe organisatie.
- Overige kosten: Verwacht wordt dat de overige kosten (onder andere overheadskosten en afschrijvingen) in totale omvang gelijk blijven, maar deze verschuiven naar de nieuwe organisatie vanuit zowel de 3 gemeenten als IJmond Werkt!.

Uitgangspunten voor scenario 2: Gemeente zelfstandig

In scenario 2 willen de gemeenten het stuk dienstverlening en beleid voor re-integratie weer zelfstandig oppakken en blijft IJmond Werkt! bestaan voor dienstverlening en beleid van WSW/BW. Dit betekent onder andere het volgende:

- Inkomsten: De beschikbare budgetten blijven bij de individuele gemeenten. De gemeentelijke bijdrage re-integratie aan IJmond Werkt! vervalt, maar de gemeentelijke bijdrage WSW/BW aan IJmond Werkt! blijft bestaan. Ook wordt in de vereffening rekening gehouden met een hogere of lagere extra bijdrage WSW/BW om eventuele winsten of verliezen van IJmond Werkt! op te vangen vanuit de 3 gemeenten.
- Personele kosten: In de personele kosten vindt vooral een gedeeltelijke verschuiving plaats van personeel van IJmond Werkt! naar de 3 gemeenten. Hierin is een uitbreiding voor het aantal fte voor de uitvoering van re-integratie opgenomen van 5%. Ook gaan ook de beleids- en overheadskosten deels mee naar de 3 gemeenten, maar deze blijven in totale omvang gelijk. De verdeling over de 3 gemeenten van de kosten voor beleid wordt gelijk gehouden, dus elke gemeente krijgt 1/3 deel van het personeel en de kosten. Voor de uitvoeringskosten van re-integratie wordt een verdeelsleutel op basis van het aantal inwoners per gemeente gehanteerd. Echter is hier nog een onderscheid gemaakt tussen variant 2a en 2b, of deze personele kosten vanuit IJmond Werkt! overgenomen worden als personele kosten voor de 3 gemeenten of als inkoop derden onder programmakosten. Zie hieronder:
    - 2a) De personele kosten voor uitvoering van re-integratie worden geheel overgenomen door de 3 gemeenten als nieuwe personele kosten.
    - 2b) De personele kosten voor uitvoering van re-integratie worden geheel overgenomen door de 3 gemeenten maar verschuiven naar inkoop derden, onder programmakosten.

  De personele kosten voor de Passage worden wel geheel overgenomen als personele kosten bij de 3 gemeenten.
- Programmakosten: In scenario 2 betekent dit dat de gemeentelijke bijdrage voor re-integratie aan IJmond Werkt! vervalt. De gemeentelijke bijdrage WSW/BW aan IJmond Werkt! ,opgenomen onder programmakosten, blijft in omvang gelijk. Wel wordt in de vereffening rekening gehouden met een hogere of lagere extra bijdrage WSW/BW om eventuele winsten of verliezen van IJmond Werkt! op te vangen vanuit de 3 gemeenten. Voor de programmakosten geldt ook dat de varianten 2a en 2b verschillen voor de hoogte

van de programmakosten, omdat in variant 2b de huidige personele kosten voor uitvoering re-integratie worden omgezet naar programmakosten voor inkoop derden.

- Huisvestingskosten: Er wordt uitgegaan dat in scenario 2 de huisvestingskosten voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! wegvallen, en de medewerkers zonder extra kosten opgaan in de gemeentelijke huisvesting.[3] De huisvestingskosten voor WSW/BW dienstverlening vanuit IJmond Werkt! blijven behouden.
- ICT-kosten: De omvang van de ICT-kosten, zowel voor de P-wet als voor schuldhulpverlening blijft gelijk aan het huidig scenario en ook de verdeling tussen de gemeenten blijft gelijk aan het huidige scenario. De ICT-kosten van IJmond Werkt! blijven behouden bij IJmond Werkt!.
- Overige kosten: Verwacht wordt dat de overige kosten (o.a. overheadskosten en afschrijvingen) in totale omvang gelijk blijven, maar deze verschuiven deels naar de 3 gemeenten voor het stuk re-integratie. Dit gebeurt in gelijke delen (ieder 1/3).

Uitgangspunten voor scenario 3: Gemeenten geharmoniseerd (combinatie)

In scenario 3 willen de gemeenten beleid en dienstverlening voor re-integratie net als in scenario 2 zelfstandig oppakken, maar willen ze ook intensiever gaan samenwerken en o.a. de werkprocessen stroomlijnen. IJmond Werkt! blijft hierin bestaan voor dienstverlening en beleid van WSW/BW. Dit betekent onder andere het volgende:

- Inkomsten: De beschikbare budgetten blijven bij de individuele gemeenten. De gemeentelijke bijdrage re-integratie aan IJmond Werkt! vervalt, maar de gemeentelijke bijdrage WSW/BW aan IJmond Werkt! blijft bestaan. Ook wordt in de vereffening rekening gehouden met een hogere of lagere extra bijdrage WSW/BW om eventuele winsten of verliezen van IJmond Werkt! op te vangen vanuit de 3 gemeenten.
- Personele kosten:
    - Verschuiving personeel re-integratie: Hierin is aangenomen dat 40% van het huidige personeel voor de uitvoering van re-integratie wordt overgenomen als personele kosten door de 3 gemeenten, en 60% wordt omgezet naar inkoop derden onder programmakosten. In de personele kosten vindt vooral een gedeeltelijke verschuiving plaats van personeel van IJmond Werkt! naar de 3 gemeenten. Hierin is een uitbreiding voor het aantal fte voor de uitvoering van re-integratie opgenomen van 5%. Ook gaan ook de beleids- en overheadskosten deels mee naar de 3 gemeenten, maar deze blijven in totale omvang gelijk. De verdeling over de 3 gemeenten wordt gelijk gehouden voor beleid, dus elke gemeente krijgt 1/3 deel van het personeel en de kosten. Voor de uitvoeringskosten van re-integratie wordt een verdeelsleutel op basis van het aantal inwoners per gemeente gehanteerd. De personele kosten voor de Passage worden wel geheel overgenomen als personele kosten bij de 3 gemeenten.
    - Investering in beleid: Om de samenwerking op beleid tussen de 3 gemeenten goed vorm te geven en de werkprocessen te stroomlijnen wordt een structurele verhoging van 25% extra fte op beleid verwacht per beleidsveld.

[3] Dit zou voor de gemeente Beverwijk betekenen dat de huidige huurinkomsten in scenario 2 verdwijnen, indien er geen andere huurder wordt gevonden. Deze huurinkomsten zijn niet meegenomen in de doorrekening.

- Programmakosten: In scenario 3 betekent dit dat de gemeentelijke bijdrage voor re-integratie aan IJmond Werkt! vervalt. De gemeentelijke bijdrage WSW/BW aan IJmond Werkt! ,opgenomen onder programmakosten, blijft in omvang gelijk. Wel wordt in de vereffening rekening gehouden met een hogere of lagere extra bijdrage WSW/BW om eventuele winsten of verliezen van IJmond Werkt! op te vangen vanuit de 3 gemeenten. Voor de programmakosten is ook aangenomen dat 40% van het huidige personeel voor de uitvoering van re-integratie wordt overgenomen als personele kosten door de 3 gemeenten, en 60% wordt omgezet naar inkoop derden onder programmakosten.
- Huisvestingskosten: Er wordt uitgegaan dat in scenario 2 de huisvestingskosten voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! wegvallen, en de medewerkers zonder extra kosten opgaan in de gemeentelijke huisvesting.[4] De huisvestingskosten voor WSW/BW dienstverlening vanuit IJmond Werkt! blijven behouden.
- ICT-kosten: De omvang van de ICT-kosten, zowel voor de P-wet als voor schuldhulpverlening blijft gelijk aan het huidig scenario en ook de verdeling tussen de gemeenten blijft gelijk aan het huidige scenario. De ICT-kosten van IJmond Werkt! blijven behouden bij IJmond Werkt!.
- Overige kosten: Verwacht wordt dat de overige kosten (o.a. overheadskosten en afschrijvingen) in totale omvang gelijk blijven, maar deze verschuiven deels naar de nieuwe organisatie vanuit IJmond Werkt! en deels naar de 3 gemeenten voor het stuk re-integratie. Dit gebeurt ook in gelijke delen (ieder 1/3).

5.2 Inkomsten

Hieronder is een tabel opgenomen met de opbouw van de inkomsten voor de participatiewet vanuit de beschikbare budgetten volgens de beschikking 2025. Daaronder is ook een tabel opgenomen met het verschil tussen het bijstandsbudget en de netto bijstandsuitgaven, evenals het saldo op de BUIG. Vanuit hier ook de verwachte netto bijstandsuitgaven voor 2025 berekent per gemeente.

Tabel 1. Opbouw inkomsten per gemeente voor de P-wet (op basis van beschikking voor 2025) (bedragen x € 1000)

Inkomsten per gemeente (op basis van beschikking voor 2025)	Beverwijk	Heemskerk	Velsen
A1 Inkomsten: BUIG	18.549	13.513	27.392
A2 Inkomsten: LKS	922	645	1.205
B1. Uitvoering	3.910	3.196	5.828
B2. Begeleiding	335	259	441
B3. Re-integratie	1.649	1.331	2.539
B4. Programma en apparaat minimabeleid	3.298	2.652	4.915
C1 Rijksbijdrage WSW	4.708	4.167	5.143
C2 Begeleiding beschut werk	342	285	622
Inburgering	926	853	1.496

[4] Dit zou voor de gemeente Beverwijk betekenen dat de huidige huurinkomsten in scenario 2 verdwijnen, indien er geen andere huurder wordt gevonden. Deze huurinkomsten zijn niet meegenomen in de doorrekening.

Tabel 1 bevat alle beschikbare budgetten van de individuele gemeente op basis van de beschikkingen voor 2025. Deze budgetten worden niet allemaal specifiek toegekend vanuit het Rijk voor uitgaven aan dienstverlening voor de P-wet. Dit betekent dat een deel van de huidige budgetten ook gebruikt kunnen worden om andere gemeentelijke uitgaven te bekostigen. Belangrijk om te benoemen dat dit saldo nu uit de beschikkingen voor 2025 is berekend. Omdat de middelen niet specifiek toegekend worden aan de gemeente voor uitgaven aan de P-wet, kan deze in de huidige begroting nu ergens anders aan uitgegeven worden. Een overgang naar scenario 1, met een solidariteitsbeginsel, zou dus een uitdaging voor gemeenten kunnen opleveren die de middelen nu gebruiken om andere uitgaven te bekostigen.

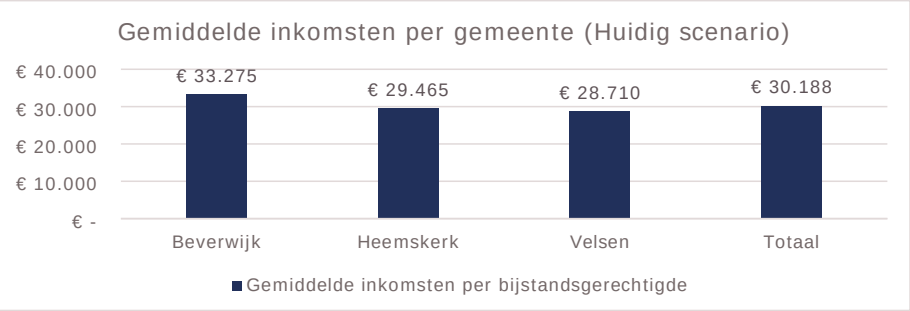
Tabel 2. Saldo op de BUIG in 2025 op basis van % overschot en verdeling in 2023 (bedragen x € 1000)

	Beverwijk			Heemskerk			Velsen		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Bijstandsbudget	16.724	18.203	19.471	12.402	13.473	14.158	24.104	27.854	28.597
Netto bijstands-uitgaven	15.039	-	17.731	12.442	-	14.365	22.955	-	27.559
Saldo[5]	1.685	-	1.740	-41	-	-207	1.149	-	1.038

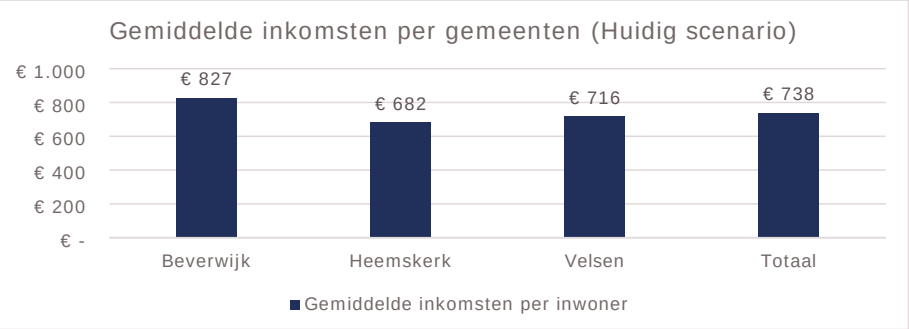
In Tabel 2 wordt het verschil tussen het bijstandsbudget en de netto bijstandsuitgaven berekend voor 2025, op basis van het % overschot en de verdeling in 2023. Hierin is goed te zien dat de gemeenten Beverwijk en Velsen hier vanuit historische gegevens vaak een overschot hebben op de BUIG, waar Heemskerk vaak hogere uitgaven dan inkomsten kent. Vanuit het solidariteitsprincipe zou hier in scenario 1 voor worden gecompenseerd, door alle beschikbare budgetten over te maken naar een gemeenschappelijke organisatie. Dit zou betekenen dat de inkomsten op de BUIG van Beverwijk en Velsen in scenario 1 deels gebruikt worden om het negatieve BUIG-saldo van de gemeente Heemskerk te compenseren. Ook bij het samenvoegen van de BUIG-inkomsten en uitgaven van de 3 gemeenten, blijft er een positief saldo over.

Om de inkomsten per gemeenten nog beter te kunnen vergelijken is het wenselijk om de inkomsten te delen door het aantal bijstandsgerechtigden of inwoners van de gemeente. Dat is in Figuur 1 en Figuur 2 weergegeven.

[5]Dit is het saldo op basis van de beschikking 2025, die niet specifiek hoeft te worden uitgegeven aan dienstverlening voor de P-wet. Een overschot kan dus in de huidige gemeentelijke begroting al gebruikt zijn om andere uitgaven te bekostigen.



Figuur 1. Gemiddelde inkomsten per bijstandsgerechtigde per gemeente (Huidig scenario)



Figuur 2. Gemiddelde inkomsten per inwoner per gemeente (Huidig scenario)

In Figuur 1 en Figuur 2 is goed te zien dat inkomsten per bijstandsgerechtigde en inwoner aanzienlijk verschillen per gemeente. Hierin kent de gemeente Beverwijk de hoogste inkomsten per bijstandsgerechtigde en inwoner, en gemeente Heemskerk de laagste. Als in scenario 1 wordt overgegaan naar een totale inkomsten pot voor alle bijstandsgerechtigden en inwoners van de 3 gemeenten, zal dit bedrag voor alle 3 gemeenten uitkomen op het totale gemiddelde (€ 30.188 per bijstandsgerechtigde en € 738 per inwoner).

5.3 Structurele kosten

Hieronder is een tabel opgenomen van zowel de huidige totale kosten als de doorrekening van de totale structurele kosten en opbouw in de verschillende scenario's. Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen de personele kosten, programmakosten, ICT-kosten, huisvestingskosten en overige kosten. De totale kosten bevatten dus zowel de kosten van de 3 gemeenten als IJmond Werkt! of de nieuwe organisatie. Daaronder worden ook het totaal aan berekende incidentele kosten weergegeven, die kosten omvatten die in de aanloop naar een nieuw scenario worden gemaakt.

Tabel 3. Doorrekening totale kosten en opbouw in verschillende scenario's (bedragen x € 1000)

Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie (40% overname personeel re-integratie)
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten					
Totale huisvestingskosten[6]					
Totale Overige kosten					

De belangrijkste verschillen in totale kosten in de verschillende scenario's komt door aannames over efficiency voor- of nadelen. Een voorbeeld hiervan is de besparing op het totale aantal beleidsmedewerkers op de P-wet vanuit de 3 gemeenten in de nieuwe organisatie in scenario 1. Hier wordt uitgegaan van een besparing van 20%, na achterblijven van 0.5 fte voor accountmanagement. Daarnaast wordt in scenario 1 ook een efficiency voordeel aangenomen voor de inkoop derden van 10%. Beide besparingen zijn ook als incidentele kosten opgenomen in de vorm van ingroeikosten.

In scenario 2 wordt vooral een besparing op de huisvestingskosten van de medewerkers op uitvoering re-integratie verwacht. Dit omdat bij overname van deze medewerkers van IJmond Werkt! hier geen extra huisvestingskosten voor de gemeente worden aangenomen, maar deze huisvestingskosten bij IJmond Werkt! wel vervallen.

Tussen scenario 2a en 2b is een verschil in de totale personele kosten en totale programmakosten te zien. Dit is het gevolg van het verschil in volledige overname van het uitvoerend personeel voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! (2a) of de volledige omzetting naar inkoop derden (2b). Zowel in scenario 2 als 3 is aannemelijk dat de kosten zullen stijgen voor de uitvoering van de re-integratiedienstverlening door de relatieve kleinschaligheid van de werkzaamheden (5%). Hoewel de werknemers onderdeel worden van de grootschaliger dienstverlening van de individuele gemeenten geldt deze grootschaligheid niet voor de uitvoering van de re-integratiedienstverlening zelf, in vergelijking met grootschaliger uitvoering bij IJmond Werkt!. Ook vallen in scenario 2 en 3 de bijdragen aan IJmond Werkt! voor re-integratie weg bij programmakosten.

[6] In scenario 2 en 3 vallen de huisvestingskosten voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! weg, en gaan de medewerkers zonder extra kosten op in de gemeentelijke huisvesting. Dit zou voor de gemeente Beverwijk betekenen dat deze huurinkomsten in scenario 2 en 3 verdwijnen, indien er geen andere huurder wordt gevonden. De huurinkomsten zijn niet meegenomen in de doorrekening.

In scenario 3 worden voor de huisvestingskosten dezelfde aannames gedaan als in scenario 2. Daarnaast wordt in scenario 3 een gedeeltelijke overname (40%) door de gemeenten van het uitvoerend personeel voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! en gedeeltelijke omzetting naar inkoop derden (60%). Naast de verschuivingen wordt in scenario 3 ook een investering op beleidsmedewerkers bij de 3 gemeenten verwacht, om de harmonisatie van processen en beleid structureel vorm te geven. Wij doen hier de aanname dat ook na het harmoniseren van de processen meer afstemming nodig zal zijn over de processen en beleid dan in scenario 2 omdat de individuele gemeenten hun eigen ontwikkeling en belang blijven houden. Deze investering is berekend op een toename van 25% ten opzichte van het huidige fte beleid op een taakveld bij de gemeente (tussen de 0,25 en 0,5 fte).

Totale incidentele kosten

In een apart hoofdstuk wordt ingegaan op de verwachte incidentele kosten in aanloop naar de realisatie van een scenario, zoals ingroei kosten en kosten voor de projectorganisatie of een sociaal plan. Als tegenhanger van de totale structurele kosten wordt hieronder al een weergave getoond van de totale incidentele kosten per scenario. De onderbouwing per onderdeel is terug te vinden in paragraaf 5.7.

Tabel 4. Totale incidentele kosten per scenario

Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2: Gemeenten zelfstandig	Scenario 3: Combinatie
Indicatieve raming incidentele kosten	5.1.2.f			

In scenario 1 zijn de efficiëntievoordelen - die redelijkerwijs pas na enkele jaren worden gerealiseerd - als kosten opgenomen. Voor elk van de scenario's is een raming van de frictiekosten opgenomen voor boven-formatief personeel.

Het eerste scenario brengt de hoogste incidentele kosten met zich mee, als gevolg van het geheel opbouwen van een nieuwe organisatie. De kosten voor het verschuiven van de re-integratiedienstverlening naar de individuele gemeenten zijn het laagst, gevolgd door de kosten van het derde scenario waarbij een investering nodig is voor de harmonisatie van processen en systemen. In de financiële analyse van de scenario's hieronder worden de incidentele kosten niet meegenomen om een financieel resultaat per scenario vast te stellen. Het gaat in de analyse namelijk over het financiële resultaat in de structurele kosten. Wel worden de incidentele kosten benoemd in de management samenvatting, zodat beide een gezamenlijk beeld vormen van de totale kosten (structureel en incidenteel) per scenario.

Commented [5.1.2.e]: Staat dit ook goed in de management samenvatting?

5.4 Financiële analyse van de scenario's

Hieronder is een overzicht opgenomen van het totale financiële resultaat in elk van de 3 scenario's. Dit is een optelsom van het financiële resultaat voor de 3 gemeenten en IJmond Werkt! (huidig scenario en scenario 2&3) of de nieuwe organisatie (scenario 1). Let hierbij op het onderscheid tussen scenario 2a (volledige overname personeel re-integratie) en scenario 2b (volledige omzetting naar inkoop derden).

Tabel 5. Financiële doorrekening verschillende scenario's (bedragen x € 1000)

Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie (40% overname personeel re-integratie)
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten					
Totale huisvestingskosten[7]					
Totale Overige kosten					
Totale inkomsten[8]					
Resultaat					
Indicatieve raming incidentele kosten					

Vanuit bovenstaande tabel is het duidelijk dat de inkomstenstroom in alle scenario's hetzelfde blijven als in het huidige scenario. Er is enkel een verschil waarneembaar in omvang van de totale kosten. In de totale vergelijking komt scenario 1 hier financieel het best naar voren, gezien het hogere financiële resultaat dan het huidige resultaat. Dit wordt grotendeels verklaard door zowel een efficiency slag op het beleidspersoneel voor de P-wet van 20% als een schaalvoordeel van 10% bij gezamenlijke inkoop.

Voor scenario 2 geldt dat het financieel resultaat iets hoger uitvalt dan in het huidige scenario. Dit ondanks een kleine stijging van 5% van de kosten van de re-integratie uitvoering bij verschuiving

[7] In scenario 2 en 3 vallen de huisvestingskosten voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! weg, en gaan de medewerkers zonder extra kosten op in de gemeentelijke huisvesting. Dit zou voor de gemeente Beverwijk betekenen dat deze huurinkomsten in scenario 2 en 3 verdwijnen, indien er geen andere huurder wordt gevonden. De huurinkomsten zijn niet meegenomen in de doorrekening.

[8] De totale inkomsten verschillen niet per scenario, omdat hier uitgegaan wordt van de budgetten op basis van de beschikking voor 2025. Ook wordt aangenomen dat de toegevoegde waarde van productie van IJmond Werkt! gelijk blijft in de nieuwe scenario's en enkel verschuift naar een nieuwe organisatie.

naar de gemeenten. Wel wordt hier een besparing op de huisvestingskosten verwacht doordat de huisvesting voor de uitvoering van re-integratie niet wordt overgenomen van IJmond Werkt!. Er wordt verwacht dat deze medewerkers zouden opgaan in de gemeente zonder extra huisvestingskosten.

Commented [5.1.2.e]: Vervallen gemeentelijke bijdragen re-integratiedienstverlening in scenario 2 en 3.

In scenario 3, met het minst positieve financiële resultaat, wordt naast een stijging van de re-integratiekosten ook een investering op het beleidspersoneel bij de 3 gemeenten verwacht van 25% van het aantal fte in het huidige scenario.

Verder geldt in scenario 2 en 3 dat de gemeentelijke bijdragen voor re-integratie aan IJmond Werkt! vervallen, maar dat het financiële resultaat van IJmond Werkt! wel gedekt wordt vanuit de bijdrage WSW/BW. Dit betekent dat op basis van het huidige aandeel bijdrage WSW/BW de 3 gemeente een aandeel van het financieel resultaat van IJmond Werkt! in scenario 2 en 3 overnemen. In paragraaf 5.6 worden de bijdragen aan IJmond Werkt! in de verschillende scenario's beschreven.

De vergelijking van het totale financiële resultaat per scenario is ook weergeven in Figuur 3.

5.1.2.f



Figuur 3. Totale financiële resultaat per scenario (bedragen x € 1000)

Hierin is duidelijk te zien dat de verschillende in totaal resultaat tussen de scenario's relatief klein is, zeker in vergelijking met een totale omvang van de kosten van circa € 115.000.000. Het verschil tussen het resultaat in scenario 1 en het huidige scenario bedraagt € 374.000. De absolute toe- of afname van het financiële resultaat wordt hieronder ook weergegeven in Figuur 4.



Figuur 4. Absolute toe- of afname totale financiële resultaat per scenario t.o.v. huidig scenario (bedragen x € 1000)

Hierin wordt het huidige scenario met een financieel resultaat van € 1.388.000 op nul gezet en zijn de absolute verschillen van de verschillende scenario's ten opzichte van het huidige resultaat weergegeven. Hierin is duidelijk dat zowel scenario 1 als 2a en 2b een toename van het totale financiële resultaat betekenen en scenario 3 een afname. Daarin is het belangrijk om op te merken dat de verschillen relatief klein zijn.

5.5 Vergelijking scenario's voor individuele gemeenten

Naast een vergelijking op totaal niveau is het ook wenselijk om de consequenties voor de individuele gemeenten inzichtelijk te maken. Hierin is zowel het totale financiële resultaat (na vereffening) voor de gemeente inzichtelijk gemaakt per scenario, als een gedetailleerde uitsplitsing van de verschillen op de onderliggende kostenposten en inkomsten.

Belangrijk om op te merken is dat voor de financiële resultaten van de individuele gemeenten en IJmond Werkt!/nieuwe organisatie gebruik wordt gemaakt van een vereffening. Dit omdat in het huidige scenario de 3 gemeenten een bijdrage aan IJmond Werkt! betalen voor de dienstverlening op re-integratie en WSW/BW. Voor scenario 2 en 3 vervalt de bijdrage richting de nieuwe organisatie voor re-integratie en in scenario 1 worden alle beschikbare budgetten overgemaakt. Om een realistisch beeld te geven van het resultaat per scenario wordt in scenario 1 een vereffening ingevoerd op basis van het ingelegde budget per gemeente. Zo kan eventuele winst of verlies van de nieuwe organisatie terugvloeien naar de 3 gemeenten. In scenario 2 en 3 wordt de vereffening als een verhoging/verlaging van de bijdrage WSW/BW toegerekend, op basis van het aandeel van de huidige bijdrage WSW/BW per gemeente. Hier zal in de implementatie nog een afspraak over moeten worden gemaakt. Dit betekent dat in de doorrekening het resultaat na vereffening van IJmond Werkt! en de nieuwe organisatie op nul uitkomt voor de scenario's.

Gemeente Beverwijk

Voor de gemeente Beverwijk geldt dat in het huidige scenario al een positief financieel resultaat wordt behaald op de dienstverlening voor de P-wet, in lijn met het positieve saldo op de BUIG. De resultaten voor de gemeente Beverwijk in de verschillende scenario's zijn hieronder weergeven in Figuur 5.



Figuur 5. Totale financiële resultaat per scenario voor de gemeente Beverwijk (bedragen x € 1000)

Hierin is te zien dat volgens de doorrekening de gemeente Beverwijk een positief financieel resultaat voor de dienstverlening op de P-wet zou behalen. Wel is te zien dat het positieve resultaat in het huidige scenario het hoogst is, en deze alle alternatieve scenario's zou afnemen. De afname is het grootst in scenario 1, waarbij volgens het solidariteitsprincipe alle budgetten naar een gezamenlijke organisatie zouden overgaan. Ook na vereffening voor de mogelijke winst van de nieuwe organisatie, betekent dit een aanzienlijke afname van het resultaat voor de gemeente Beverwijk. De hoogtes van de absolute afnames van het resultaat per scenario t.o.v. het huidige scenario voor de gemeente Beverwijk zijn hieronder weergegeven.



Figuur 6. Absolute toe- of afname financiële resultaat gemeente Beverwijk per scenario t.o.v. huidig scenario (bedragen x € 1000)

Hier is nog duidelijker te zien dat elk alternatief scenario een financieel nadeel voor de gemeente Beverwijk oplevert t.o.v. het huidige scenario. De opbouw van de totale kosten en inkomsten voor de gemeente Beverwijk in de verschillende scenario's is hieronder ook weergegeven in tabelvorm per categorie.

Tabel 6. Doorrekening totale kosten, inkomsten en resultaat in verschillende scenario's voor de gemeente Beverwijk (bedragen x € 1000)

	Gemeente Beverwijk				
Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie (40% overname personeel re-integratie)
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten[9]					
Totale ICT kosten					
Totale huisvestingskosten					
Totale Overige kosten					
Totale inkomsten					
A1 Inkomsten: BUIG					
A2 Inkomsten: LKS					
B1. Uitvoering					
B2. Begeleiding					
B3. Re-integratie					
B4. Programma en apparaat minimabeleid					
C1 Rijksbijdrage Wsw					
C2 Begeleiding beschut werk					
Inburgering					
Resultaat voor vereffening					
Vereffening (extra bijdrage WSW/BW of P-wet)					

[9] In scenario 1 worden de totale beschikbare budgetten overgemaakt naar de nieuwe organisatie onder de programmakosten.

	Gemeente Beverwijk
Resultaat	5.1.2.f

In de tabel is duidelijk zichtbaar dat vooral in scenario 1 een groot deel van de personele kosten verdwijnen voor de individuele gemeente en overgaan naar de nieuwe gezamenlijke organisatie. Dit geldt ook voor de ICT-kosten en overige kosten. Echter worden in scenario 1 ook de totale beschikbare budgetten overgemaakt naar de nieuwe gezamenlijke organisatie (ter hoogte van de totale inkomsten) onder programmakosten. Dat verklaart ook de toename in programmakosten in scenario 1.

In scenario 2 is vooral een verschil merkbaar tussen scenario 2a en 2b door een verschuiving tussen de totale personele kosten en totale programmakosten. Dit is het gevolg van het verschil in volledige overname van het uitvoerend personeel voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! (2a) of de volledige omzetting naar inkoop derden (2b).

Specifieke voor de gemeente Beverwijk geldt nog dat in scenario 2 en 3 de mogelijke huurinkomsten, niet meegenomen in de doorrekening, van de verhuur aan IJmond Werkt! mogelijk wegvallen. Dit doordat in deze scenario's de medewerkers voor de uitvoering re-integratie van IJmond Werkt! wel worden overgenomen door de 3 gemeenten, maar deze medewerkers binnen de bestaande huisvesting van de gemeente worden opgevangen.

Gemeente Heemskerk

Voor de gemeente Heemskerk geldt dat in het huidige scenario een negatief financieel resultaat wordt behaald op de dienstverlening voor de P-wet, in lijn met het negatieve saldo op de BUIG. De resultaten voor de gemeente Heemskerk in de verschillende scenario's zijn hieronder weergeven in Figuur 7.

5.1.2.f

Figuur 7. Totale financiële resultaat per scenario voor de gemeente Heemskerk (bedragen x € 1000)

Hierin is te zien dat volgens de doorrekening de gemeente Heemskerk enkel een positief financieel resultaat voor de dienstverlening op de P-wet zou behalen in scenario 1. Dit mede omdat in scenario 1 volgens het solidariteitsprincipe alle budgetten naar een gezamenlijke organisatie zouden overgaan en de gemeente Beverwijk en Velsen compenseren voor het negatieve BUIG-saldo van de gemeente Heemskerk. In scenario 2 en 3 wordt een negatiever financieel resultaat voor de gemeente Heemskerk berekend. De hoogtes van de absolute toe- en afnames van het resultaat per scenario ten opzichte van het huidige scenario voor de gemeente Heemskerk zijn hieronder weergegeven.



Figuur 8. Absolute toe- of afname financiële resultaat gemeente Heemskerk per scenario t.o.v. huidig scenario (bedragen x € 1000)

Hier is te zien dat scenario 1 een groot financieel voordeel voor de gemeente Heemskerk oplevert ten opzichte van het huidige scenario. Scenario 2 en 3 daarin tegen leveren beide een financieel nadeel voor de gemeente Heemskerk op ten opzichte van het huidige scenario. De opbouw van de totale kosten en inkomsten voor de gemeente Heemskerk in de verschillende scenario's is hieronder ook weergegeven in tabelvorm per categorie.

Tabel 7. Doorrekening totale kosten, inkomsten en resultaat in verschillende scenario's voor de gemeente Heemskerk (bedragen x € 1000)

	Gemeente Heemskerk				
Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie (40% overname personeel re-integratie)
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten					

	Gemeente Heemskerk
Totale huisvestingskosten	5.1.2.f
Totale Overige kosten	
Totale inkomsten	
A1 Inkomsten: BUIG	
A2 Inkomsten: LKS	
B1. Uitvoering	
B2. Begeleiding	
B3. Re-integratie	
B4. Programma en apparaat minimabeleid	
C1 Rijksbijdrage Wsw	
C2 Begeleiding beschut werk	
Inburgering	
Resultaat voor vereffening	
Vereffening (extra bijdrage WSW/BW of P-wet)	
Resultaat	

In de tabel is duidelijk zichtbaar dat vooral in scenario 1 een groot deel van de personele kosten verdwijnen voor de individuele gemeente en overgaan naar de nieuwe gezamenlijke organisatie. Dit geldt ook voor de ICT-kosten en overige kosten. Echter worden in scenario 1 ook de totale beschikbare budgetten overgemaakt naar de nieuwe gezamenlijke organisatie (ter hoogte van de totale inkomsten) onder programmakosten. Dat verklaart ook de toename in programmakosten in scenario 1.

In scenario 2 is vooral een verschil merkbaar tussen scenario 2a en 2b door een verschuiving tussen de totale personele kosten en totale programmakosten. Dit is het gevolg van het verschil in volledige overname van het uitvoerend personeel voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! (2a) of de volledige omzetting naar inkoop derden (2b).

Gemeente Velsen

Voor de gemeente Velsen geldt dat in het huidige scenario een negatief financieel resultaat wordt behaald op de dienstverlening voor de P-wet, niet geheel in lijn met het positieve saldo op de

BUIG. De resultaten voor de gemeente Velsen in de verschillende scenario's zijn hieronder weergeven in Figuur 9.



Figuur 9. Totale financiële resultaat per scenario voor de gemeente Velsen (bedragen x € 1000)

Hierin is te zien dat volgens de doorrekening de gemeente Velsen een positief financieel resultaat voor de dienstverlening op de P-wet zou behalen in alle alternatieve scenario's. Ook is te zien dat het positieve resultaat in het huidige scenario het hoogst is, maar dat het verschil met scenario 2 en 3 relatief klein is. De toename van het financiële resultaat is het grootst in scenario 1, waarbij volgens het solidariteitsprincipe alle budgetten naar een gezamenlijke organisatie zouden overgaan. Dit betekent een aanzienlijke toename van het resultaat voor de gemeente Velsen. De hoogtes van de absolute afnames van het resultaat per scenario t.o.v. het huidige scenario voor de gemeente Velsen zijn hieronder weergegeven.



Figuur 10. Absolute toe- of afname financiële resultaat gemeente Velsen per scenario t.o.v. huidig scenario (bedragen x € 1000)

Hier wordt bevestigd dat scenario 1 een groot financieel voordeel voor de gemeente Velsen oplevert ten opzichte van het huidige scenario. Ook scenario 2 en 3 tegen leveren beide een

aanzienlijk financieel voordeel voor de gemeente Velsen op ten opzichte van het huidige scenario. De opbouw van de totale kosten en inkomsten voor de gemeente Velsen in de verschillende scenario's is hieronder ook weergegeven in tabelvorm per categorie.

Tabel 8. Doorrekening totale kosten, inkomsten en resultaat in verschillende scenario's voor de gemeente Velsen (bedragen x € 1000)

	Gemeente Velsen				
Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie (40% overname personeel re-integratie)
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten					
Totale huisvestingskosten					
Totale Overige kosten					
Totale inkomsten					
A1 Inkomsten: BUIG					
A2 Inkomsten: LKS					
B1. Uitvoering					
B2. Begeleiding					
B3. Re-integratie					
B4. Programma en apparaat minimabeleid					
C1 Rijksbijdrage Wsw					
C2 Begeleiding beschut werk					
Inburgering					

	Gemeente Velsen
Resultaat voor vereffening	5.1.2.f
Vereffening (extra bijdrage WSW/BW of P-wet)	
Resultaat	

In de tabel is duidelijk zichtbaar dat vooral in scenario 1 een groot deel van de personele kosten verdwijnen voor de individuele gemeente en overgaan naar de nieuwe gezamenlijke organisatie. Dit geldt ook voor de ICT-kosten en overige kosten. Echter worden in scenario 1 ook de totale beschikbare budgetten overgemaakt naar de nieuwe gezamenlijke organisatie (ter hoogte van de totale inkomsten) onder programmakosten. Dat verklaart ook de toename in programmakosten in scenario 1.

In scenario 2 is vooral een verschil merkbaar tussen scenario 2a en 2b door een verschuiving tussen de totale personele kosten en totale programmakosten. Dit is het gevolg van het verschil in volledige overname van het uitvoerend personeel voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! (2a) of de volledige omzetting naar inkoop derden (2b).

5.6 Vergelijking scenario's voor IJmond Werkt! en nieuwe organisatie

Naast een vergelijking op totaal en gemeentelijk niveau is het ook wenselijk om de consequenties voor IJmond Werkt! of een nieuwe organisatie inzichtelijk te maken. Hierin is het belangrijk om aan te merken dat na vereffening van de eventuele winsten of verliezen, IJmond Werkt! of de nieuwe organisatie op een saldo van nul uitkomt in elk scenario. Wel is in tabelvorm een gedetailleerde uitsplitsing van de verschillen op de onderliggende kostenposten en inkomsten opgenomen.

Tabel 9. Doorrekening totale kosten, inkomsten en resultaat in verschillende scenario's voor IJmond Werkt! (huidig en scenario 2&3) en de nieuwe organisatie (scenario 1) (bedragen x € 1000)

	IJmond Werkt! (huidig en scenario 2&3) en de nieuwe organisatie (scenario 1)				
Categorie	Huidig scenario	Scenario 1: Alles samen	Scenario 2a: Gemeente zelfstandig (100% overname personeel re-integratie)	Scenario 2b: Gemeente zelfstandig (0% overname personeel re-integratie)	Scenario 3: Combinatie (40% overname personeel re-integratie)
Totale kosten	5.1.2.f				
Totale personeelskosten					
Totale programmakosten					
Totale ICT kosten					
Totale huisvestingskosten					

IJmond Werkt! (huidig en scenario 2&3) en de nieuwe organisatie (scenario 1)	
Totale Overige kosten	5.1.2.f
Totale inkomsten	
Toegevoegde waarde productie (Groen, Detachering en Montage&Verpakken)	
Resultaat voor vereffening	
Vereffening	
Resultaat	

Hierin is het belangrijk om aan te merken dat in scenario 1 wordt uitgegaan van een nieuwe gezamenlijke organisatie, waarbij de posten en werkzaamheden van IJmond Werkt! naar de nieuwe organisatie overgaan. Belangrijk om op te merken dat de programmakosten voor IJmond Werkt! en de nieuwe organisatie positief kunnen zijn, omdat hier ook de bijdragen vanuit de gemeenten onder vallen. In scenario 1 worden hieronder de totale budgetten voor de P-wet door de 3 gemeenten overgemaakt naar de nieuwe organisatie.

In scenario 2 en 3 gaan een deel van kosten van IJmond Werkt! over naar de 3 gemeenten, maar blijft IJmond Werkt! wel bestaan voor dienstverlening van de WSW/BW. Omdat zowel in scenario 2 als scenario 3 enkel de dienstverlening voor de WSW/BW overblijft voor IJmond Werkt! komen deze scenario's voor IJmond Werkt! op hetzelfde neer. Ten opzichte van het huidige scenario worden in scenario 2 en 3 een aanzienlijk deel van de kosten overgenomen door de individuele gemeenten, waaronder de uitvoering re-integratie. Ook vallen in scenario 2 en 3 een deel van de huisvestingskosten weg, door het wegvallen van het uitvoerend personeel voor re-integratie.

Gemeentelijke bijdragen aan IJmond Werkt! of de nieuwe organisatie

Zoals eerder beschreven vallen in scenario 2 en 3 de gemeentelijke bijdragen aan IJmond Werkt! voor re-integratie weg. Tegelijkertijd worden in scenario 1 de totale beschikbare budgetten vanuit de 3 gemeenten overgemaakt naar de nieuwe organisatie.

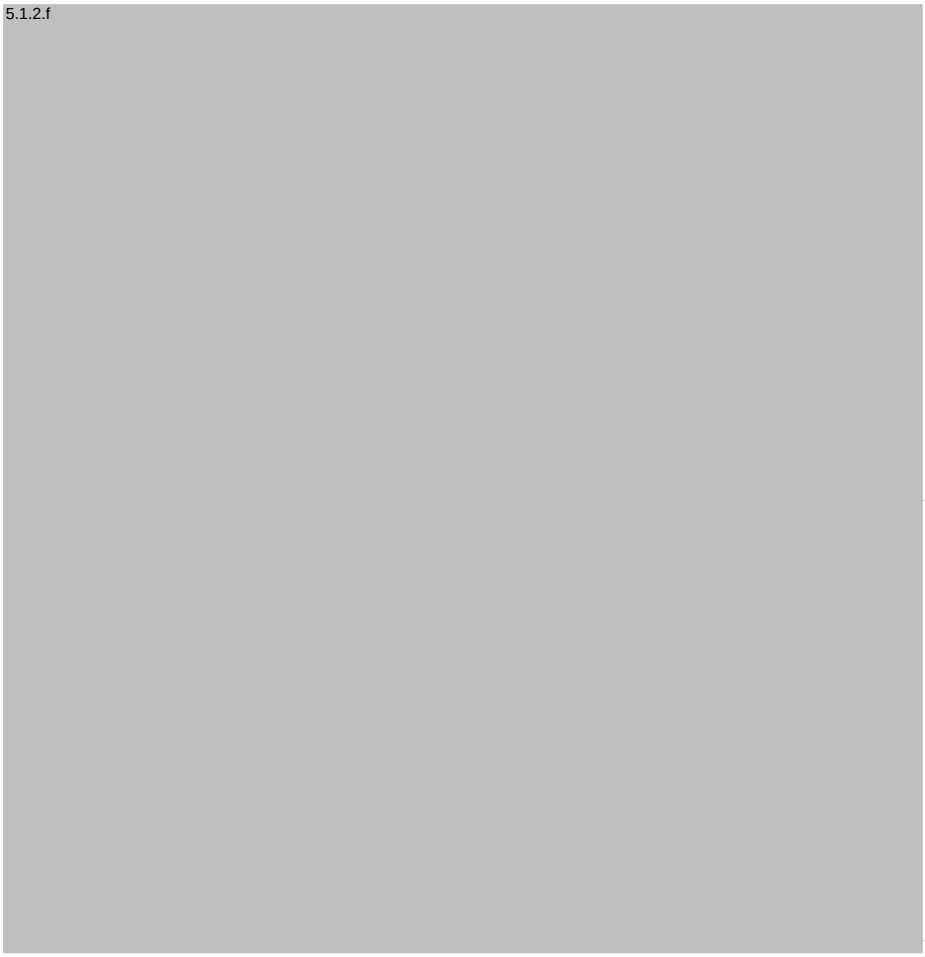
Tevens worden voor de financiële resultaten van de individuele gemeenten en IJmond Werkt!/nieuwe organisatie gebruik gemaakt van een vereffening. Zo kan eventuele winst of verlies van de nieuwe organisatie terugvloeien naar de 3 gemeenten. Om een realistisch beeld te geven van het resultaat per scenario wordt in scenario 1 een vereffening ingevoerd op basis van het ingelegde budget per gemeente. In scenario 2 en 3 wordt de vereffening als een verhoging/verlaging van de bijdrage WSW/BW toegerekend, op basis van het aandeel van de huidige bijdrage WSW/BW per gemeente in de huidige situatie. Hier zal in de implementatie nog een afspraak over moeten worden gemaakt. Dit betekent dat in de doorrekening het resultaat na vereffening van IJmond Werkt! en de nieuwe organisatie op nul uitkomt voor de scenario's.

De kanttekening die hierbij geplaatst kan worden is dat in scenario 2 en 3, bij het terugvloeien van een groot deel van de werkzaamheden van IJmond Werkt! (het stuk re-integratie), er een risico bestaat voor de continuïteit van IJmond Werkt!. Voor de financiële doorrekening is nu niet uitgegaan van een wijziging in de opzet van de WSW/BW voor scenario 1, 2 of 3.

Commented [5.1.2.e]: Risico Ijmond Werkt! vervalt vermeld.

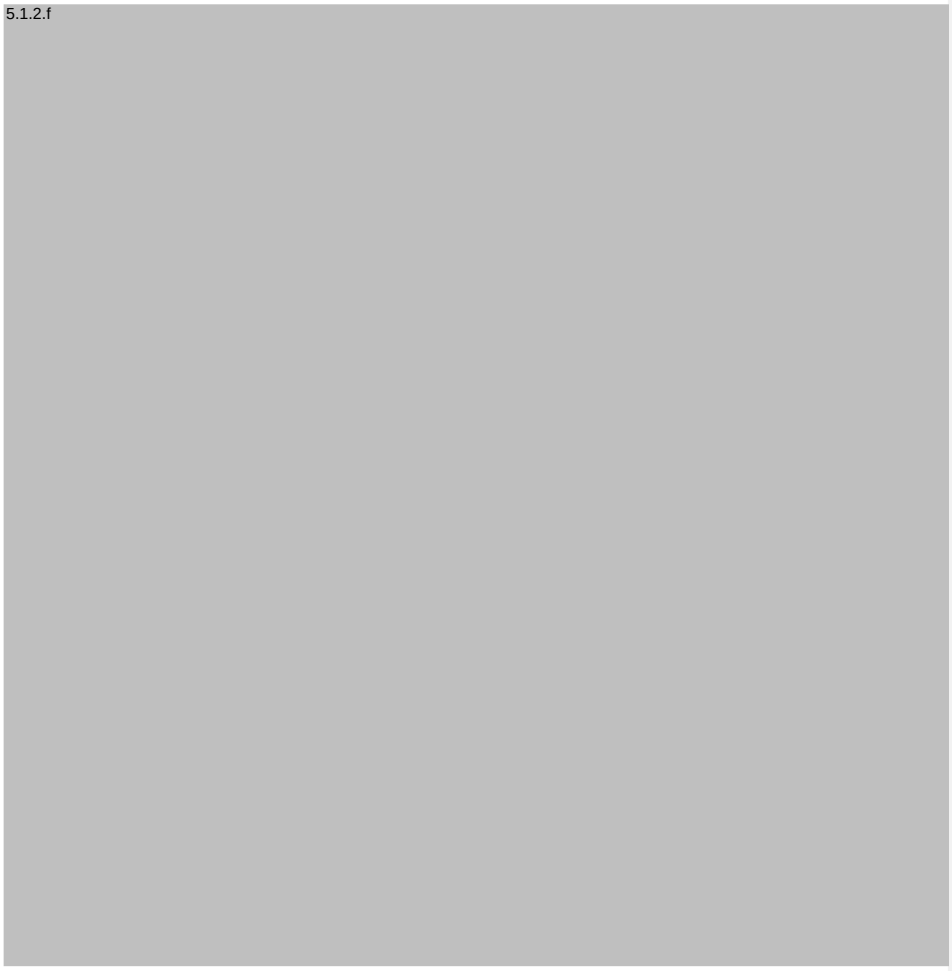
Hieronder is in grafieken weergegeven wat de nieuwe bijdragen vanuit de gemeenten zouden zijn.

5.1.2.f



Figuur 12. Gemeentelijke bijdragen aan nieuwe organisatie op basis van totale budgetten vanuit de beschikking, vereffend met resultaat van nieuwe organisatie (Bedragen x € 1000). Vereffening vindt plaats op basis van de huidige ingelegde resultaten.

5.1.2.f



Figuur 14. Gemeentelijke bijdragen aan IJmond Werkt! voor WSW/BW dienstverlening (na vereffening resultaat IJmond Werkt!) (Bedragen x €1000). Vereffening vindt plaats op basis van huidige bijdrage voor de WSW/BW per gemeente.

5.7 Incidentele kosten

De onderstaande tabel geeft een indicatieve raming van de incidentele kosten voor de overgang naar de scenario's. De bedragen zijn afgerond. Enkele posten vereisen nader onderzoek en zijn als pro memorie (PM) vermeld. Nader onderzoek valt buiten de scope van deze opdracht. Voor de berekeningen is uitgegaan van een effectieve en professionele overgangsbegeleiding.

Onder "personeel en organisatie" is een inschatting gemaakt van de kosten voor een sociaal plan en de frictiekosten voor boven-formatief personeel.

De schaal- en efficiëntievoordelen zijn als aanloopkosten opgenomen, omdat deze pas in de eerste drie jaar volledig worden gerealiseerd en niet direct vanaf het eerste jaar merkbaar zijn. De kosten die voortvloeien uit schaal- en efficiëntienadelen worden wel vanaf de start gemaakt en vallen onder de structurele kosten.

Tabel 10. Indicatieve raming incidentele kosten per scenario per onderwerp (bedragen in euro)

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2[10]	Scenario 3
Projectorganisatie	5.1.2.f		
Personeel en organisatie			
Applicaties / processen / automatisering			
Communicatie extern en intern			
Overige kosten			
Aanloopkosten			
Totaal incidentele kosten excl. onvoorzien (per scenario)			
Onvoorziene kosten 10% van incidentele kosten totaal			
Totaal incidentele kosten incl. onvoorzien (per scenario)			

Bedragen exclusief BTW; Totalen exclusief PM en nader on

[10] Voor de incidentele kosten is geen onderscheid gemaakt tussen scenario 2a en 2b.

HOOFDSTUK 6

Conclusies en aanbevelingen

6.1 Conclusies

Deze opdracht start met de vraag om de doorrekening van kosten en baten voor drie beschreven scenario's voor de re-integratiedienstverlening in de gemeenten Velsen, Heemskerk en Beverwijk. Gevraagd is deze te vergelijken met de businesscase van de huidige inrichting van de re-integratiedienstverlening in deze gemeenten. In antwoord op de vraagstelling zijn de kosten doorgerekend van de huidige dienstverlening en drie alternatieve scenario's. De doorrekening is onderdeel van een bredere analyse en geeft opzichzelfstaand geen grond voor conclusies. Conclusies over de wenselijkheid van de scenario's zullen getrokken moeten worden op de bredere analyse in het heroriëntatietraject.

Met voorzichtigheid concluderen wij onderstaand op basis van het uitgevoerde onderzoek.

- De kosten van de beoogde scenario's verschillen onderling weinig als geen rekening is gehouden met de verschuiving in doelgroepen en de kosten voor de voorzieningen die als gevolg hiervan mee schuiven.
- Scenario 1 laat een beter financieel totaal resultaat zien dan het huidige niveau. Scenario 2 ligt ook iets hoger, maar het verschil is klein. Scenario 3 daarentegen heeft een lager resultaat dan in de huidige situatie.
- Bij het verschuiven van taken ontstaan er financiële verschuivingen bij het sociaal ontwikkelbedrijf. Deze zijn vereffend naar de gemeenten op basis van hun begrote bijdrage. Dit levert het volgende beeld op:
    - Heemskerk: Het huidige scenario geeft een negatief resultaat. Alleen scenario 1 zorgt voor een positief resultaat.
    - Velsen: Het huidige scenario heeft een negatief resultaat. Alle scenario's leveren een positief resultaat op, waarbij scenario 1 het beste resultaat biedt.
    - Beverwijk: Het huidige scenario laat een positief resultaat zien, evenals alle scenario's. Scenario 1 geeft echter het kleinste positieve resultaat.

De doorgerekende kostenverschuiving geven ook slechts een smal beeld van de situatie zoals in de toekomst te verwachten. We maken een voorbehoud over de bruikbaarheid van de uitkomsten. De uitkomsten brengen desgevraagd de kosten in beeld na een verdeling op basis van uitgangspunten. In belangrijke mate zullen de werkelijk kosten bepaald worden door het beroep op de verschillende voorzieningen en verschuivingen in doelgroepen. Zo zal de doelgroep WSW uitfaseren, is er sprake van toenemende gemiddelde zwaarte van de doelgroep die nog niet is uitgestroomd naar werk, en is het beroep op voorzieningen sterk conjunctuur afhankelijk. Ook rijst de vraag of in scenario 2 en 3 het voortbestaan van IJmond Werkt! puur voor WSW/BW een werkbare optie is gegeven de afnemende schaal. De analyse van de verschuivingen in de doelgroepen in de komende jaren – en de daaruit volgende verschuivingen in het budgetbeslag - valt in overleg buiten de scope van dit onderzoek.

Commented [5.1.2.e]: Markering geel

Commented [5.1.2.e]: Nog een keer het risico vermeldt.

Commented [5.1.2.e]: Toegevoegd dat de werkbaarheid ook raakt aan de afnemende schaal. Ze gaven zelf al aan dat een kleiner Ijmond Werkt mogelijk moet aansluiten bij een bredere samenwerking met Kennemerland.

6.2 Aanbevelingen

Op basis van het uitgevoerde onderzoek bevelen wij het volgende aan.

- Breng de reële kosten over de komende jaren in beeld, niet slechts de kostenverdeling. Dit inzicht valt in overleg buiten de scope van de opdracht, waar het wel nodig is om tot een inschatting te komen van de kosten in de komende jaren. We bevelen aan om deze doorrekening uit te voeren op basis van de verwachte verschuivingen per doelgroep en voorziening in de komende jaren. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van beschikbare kengetallen over de verwachte ontwikkeling binnen de doelgroepen van de Participatiewet.
- Bepaal heldere en gedragen uitgangspunten voor solidariteit in de dekking van scenario 1, en voor de verdeling van winst en verlies. Een groot deel van de verschillen in het huidige financieel resultaat komt overeen met de bestaande verschillen in dekking van de uitgaven voor de P-wet vanuit de beschikking van het rijk. Deze bestaande verschillen nemen vooral in scenario 1 met het samenvoegen van alle beschikbare budgetten flink af, wat een financieel voordeel oplevert voor de ene gemeente en een nadeel voor de ander gemeente. In scenario 2 en 3 gaat het vooral over het bekostigen van het achtergebleven deel van IJmond Werkt! om de WSW/BW dienstverlening te financieren. Deze wordt namelijk niet volledig gedekt met de huidige gemeentelijke bijdragen voor WSW/BW aan IJmond Werkt!. De keuze voor het ene of het andere scenario wordt daardoor niet alleen door de kosten geleid van de uitvoering zelf, maar door de inleg die de verschillende gemeenten daarop doen. In het bijzonder het eerste scenario vraagt om heldere en gedragen uitgangspunten voor de solidariteit waarmee de gezamenlijke verplichting wordt aangegaan, evenals voor de vraag hoe eventueel winst of verlies gedragen wordt.
- Beoordeel voor scenario twee en drie kritisch de daadwerkelijke impact op uitstroom naar werk en de impact op de efficiëntie. Het opheffen van de knip tussen werk en inkomen wordt gezien als een belangrijk voordeel van elk van de drie scenario's. Aannemelijk is dat dit een voordeel heeft op de effectiviteit van het werk, verschillende dienstverlening kan op elkaar worden afgestemd. Niet aannemelijk is dat dit een voordeel heeft op de efficiëntie van het werk, tenzij de nieuwe manier van werken daadwerkelijk mogelijk maakt dat de caseload van een consulent omhooggaat. Bovendien zal het extra sturing vragen op een zakelijke focus op uitstroom naar werk als de dienstverlening dichter tegen het maatschappelijk werk aan wordt georganiseerd. We benoemen dit in de aanbeveling zonder er over te adviseren omdat het onderzoek zich hier niet op heeft gericht.

Berenschot



WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen, is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot Groep B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG UTRECHT
Postbus 8039, 3503 RA UTRECHT
030 2 916 916
www.berenschot.nl

HOOFDSTUK 7

Bijlagen

7.1 Uitgangspunten voor de doorrekening

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Structurele kosten			
Personeel management			
- *P-wet, inkomen, schulden en minima*	• Huidige formatie gaat in zijn geheel over naar de nieuwe organisatie. • Er is geen sprake van schaalvoordelen door huidige span of control management gemeenten PM.	• Niet van toepassing	• Niet van toepassing
- *Re-integratie*	• Niet van toepassing	• Huidige formatie gaat over naar de gemeenten. Dit geldt enkel voor het deel management dat toe te rekenen is aan re-integratie en niet achterblijft voor WSW/BW, bijvoorbeeld de teamleider re-integratie. • Gelijke verdeling per gemeente, elk 1/3 • Er is geen sprake van schaalvoordelen.	• Huidige formatie gaat over naar de gemeenten. Dit geldt enkel voor het deel management dat toe te rekenen is aan re-integratie en niet achterblijft voor WSW/BW, bijvoorbeeld de teamleider re-integratie. • Gelijke verdeling per gemeente, elk 1/3 • Er is geen sprake van schaalvoordelen.
- *WSW / BW*	• Niet van toepassing	• Niet van toepassing	• Niet van toepassing
Personeel beleid			
- *P-wet, inkomen, schulden en minima*	• Per gemeente blijft 0 ,5 fte achter voor accountmanagement • De overige formatie P-wet, inkomen, schulden en minima - minus 20% vanwege schaalvoordeel - gaat over naar de nieuwe organisatie. • (Resteert 1,5 fte)	• Niet van toepassing	• Afstemming van processen tussen de gemeenten vraagt extra formatieve inzet. Niet alleen in de opstart, maar ook structureel. • Per gemeente is die inspanning 25% groter dan het huidige aantal fte op de verschillende beleidsvelden (dit komt neer op een extra 0,25-0,5 fte), naar de grootte van het huidige aantal fte op beleidsveld per gemeente. Ook in de huidige situatie is er sprake van afstemming.

B

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
- *Re-integratie*	• Niet van toepassing	• Huidige formatie bij IJmond Werkt! gaat geheel over naar de gemeenten. • Gelijke verdeling per gemeente, elk 1/3. • Er is sprake van een schaalnadeel van 20%, want de kleinere schaal is kwetsbaarder, het loonhuis duurder eigen verantwoording. • Gezien het geringe aandeel beleid re-integratie van de beleidsmedewerker bij IJmond Werkt! blijft dit aantal fte geheel bestaan bij de nieuwe organisatie.	• Huidige formatie gaat geheel over naar de gemeenten. • Gelijke verdeling per gemeente, elk 1/3. • Er is sprake van een schaalnadeel van 20%, want de kleinere schaal is kwetsbaarder, het loonhuis duurder eigen verantwoording. • (Voor de afstemming geldt dezelfde aanname als voor P-wet etc. Omvang daaronder opgenomen.) • Gezien het geringe aandeel beleid re-integratie van de beleidsmedewerker bij IJmond Werkt! blijft dit aantal fte geheel bestaan bij de nieuwe organisatie.
- *WSW / BW*	• Niet van toepassing	• Niet van toepassing	• Niet van toepassing
Personeel uitvoering			
- *P-wet, inkomen, schulden en minima*	• Huidige formatie gaat geheel over naar de nieuwe organisatie want de taak verschuift geheel. Dit omvat ook de aanpak bij aanmelding (brede gesprek, serviceplein, deel wijkteams). • Er is (afgesproken) geen sprake van schaalvoordelen, want caseload is gelijk in nieuwe situatie.	• Geen schaalvoordeel.	• Geen schaalvoordeel of nadeel. De caseload zal niet afwijken, mogelijk wel de effectiviteit, maar dat nemen we niet op.
- *Re-integratie*	• Er is mogelijk een voordeel in de effectiviteit door wegvallen van de knip tussen werk en inkomen. Maar er is geen verandering in caseload voor deel re-integratie. Daarom geen schaal voor- of nadelen opgenomen. • De fte en kosten worden verdeeld over de 3 gemeenten op basis van het aantal inwoners per gemeente. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding mee.	• We nemen twee uitgangspunten op. a) Huidige formatie re-integratie gaat over naar de individuele gemeenten, met een schaalnadeel van ongeveer 5%. Dit is de situatie 0% inkoop. De fte en kosten worden verdeeld over de 3 gemeenten op basis van het aantal inwoners per gemeente. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding mee. b) Huidige formatie boventallig en gemeenten zetten voor het vrijvallende budget inkoop derden in. Dit is de situatie 100% inkoop. Voor 100% van de formatie betekent dit sociaal plan.	• We gaan uit van 40% uitvoering in eigen beheer en 60% inkoop trajecten. Voor de 40% eigen beheer gaan we uit van de kosten voor de Passage. De fte en kosten worden verdeeld over de 3 gemeenten op basis van het aantal inwoners per gemeente. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding mee. • Voor 60% van de formatie betekent dit sociaal plan.
- *WSW / BW*	• Niet van toepassing	• Niet van toepassing	• Niet van toepassing

Commented [5.1.2.e]: Markering

Commented [5.1.2.e]: Markering

Commented [5.1.2.e]: gemeentelijke bijdrage reintegratie vervalt

Commented [5.1.2.e]: Dit wordt vermeldt bij programmakosten

Commented [5.1.2.e]: @5.1.2.e

Commented [5.1.2.e]: @5.1.2.e

Commented [5.1.2.e]: @5.1.2.e

Commented [5.1.2.e]: @5.1.2.e

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Programmakosten	• Som van het huidige uitgaven niveau geldt voor de nieuwe organisatie. • Zonder aannames over verschuiving van de kandidaten per voorziening. • Mogelijk schaalvoordeel door meer centrale inkoop PM. • De bijdragen WSW/BW en re-integratie voor IJmond Werkt! verdwijnen in dit scenario, omdat ook de budgetten overgaan. Eventueel moet nog een winst/verlies verdeelsleutel voor de nieuwe organisatie worden gemaakt. • Er is een aanname op schaalvoordeel van het aandeel inkoop derden dat in de nieuwe situatie wordt gemaakt van 10% op de huidige inkoop derden (re-integratie en activering). • Bijdrage aan IJmond Werkt! voor de WIW vanuit Beverwijk vervalt.	• Budget voor beleid re-integratiedienstverlening naar rato van het aandeel bijstandsgerechtigden toekennen aan de individuele gemeenten. • Zonder aannames over verschuiving van de kandidaten per voorziening. • De bijdrage re-integratie voor IJmond Werkt! verdwijnt in dit scenario, omdat deze dienstverlening overgaat naar de gemeente. De bijdrage WSW/BW verschuift naar de nieuwe organisatie en blijft gelijk voor de gemeenten. • Bijdrage aan IJmond Werkt! voor de WIW vanuit Beverwijk blijft bestaan als kosten voor de gemeente Beverwijk. Mogelijk heffen door verschuiving van bedragen van IJmond Werkt! naar gemeenten de uitgaven elkaar op.	• Budget voor beleid re-integratiedienstverlening naar rato van het aandeel bijstandsgerechtigden toekennen aan de individuele gemeenten. • Zonder aannames over verschuiving van de kandidaten per voorziening. • De bijdrage re-integratie voor IJmond Werkt! verdwijnt in dit scenario, omdat deze dienstverlening overgaat naar de gemeente. De bijdrage WSW/BW verschuift naar de nieuwe organisatie en blijft gelijk voor de gemeenten. • Bijdrage aan IJmond Werkt! voor de WIW vanuit Beverwijk blijft bestaan als kosten voor de gemeente Beverwijk. Mogelijk heffen door verschuiving van bedragen van IJmond Werkt! naar gemeenten de uitgaven elkaar op.
Huisvesting	• Er zijn geen voorgenomen aanpassingen in de huisvesting. • Som van de huidige huisvestingskosten geldt voor de nieuwe organisatie.	• Er zijn geen voorgenomen aanpassingen in de huisvesting. • Verdelen indien nodig naar rato van aandeel bijstandsgerechtigden. Van de totale huisvestingskosten gaat een deel naar gemeente, deel verschuift naar de GO (hier hanteren we de verdeling 63% P-wet, 37% SW net als bij overhead). • Notitie: IJmond Werkt! heeft in 2025 geen begrote huisvestingskosten voor de afdeling groen. • Verhuur van locatie Beverwijk aan IJmond Werkt! blijft als positief bedrag staan, dit heft de toegekende huisvestingskosten vanuit IJmond Werkt! op.	• Er zijn geen voorgenomen aanpassingen in de huisvesting. • Verdelen indien nodig naar rato van aandeel bijstandsgerechtigden. Van de totale huisvestingskosten gaat een deel naar gemeente, deel verschuift naar de GO (hier hanteren we de verdeling 63% P-wet, 37% SW net als bij overhead). • Notitie: IJmond Werkt! heeft in 2025 geen begrote huisvestingskosten voor de afdeling groen. • Verhuur van locatie Beverwijk aan IJmond Werkt! blijft als positief bedrag staan, dit heft de toegekende huisvestingskosten vanuit IJmond Werkt! op.
ICT	• Systemen zullen worden samengevoegd. • Dit geldt zowel voor de P-wet als voor schuldhulp. • Voor de nieuwe situatie geldt dezelfde gemiddelde kostprijs per bijstandsgerechtigde voor systemen.	• Gemeenten maken een keuze over het te hanteren systeem ten behoeve van de re-integratie dienstverlening. • Aanname per gemeente doen op basis van de kosten per bijstandsgerechte. Nu aangenomen minimaal dezelfde kosten per gemeente als in huidig scenario.	• Systemen zullen op den duur worden samengevoegd. • Dit geldt zowel voor de P-wet als voor schuldhulp. • Voor de nieuwe situatie geldt dezelfde gemiddelde kostprijs per bijstandsgerechtigde voor systemen.

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Overige kosten overhead	• Som van de huidige overige overhead geldt voor de nieuwe organisatie. • Geen schaal voor – of nadeel opnemen in de doorrekening. Wel notitie maken van frictie bij gemeenten. • Overige kosten van IJmond Werkt! verschuiven volledig naar de nieuwe organisatie.	• Som van de huidige overige overhead betrokken op werk gaat over naar de gemeenten, naar rato van het aantal fte verdeeld. • Notitie maken van mogelijk schaalnadeel voor IJmond Werkt! WSW BW. • Overige kosten van IJmond Werkt! verschuiven volledig naar de nieuwe organisatie.	• Som van de huidige overige overhead betrokken op werk gaat over naar de gemeenten, naar rato van het aantal fte verdeeld. • Notitie maken van mogelijk schaalvoordeel voor IJmond Werkt! WSW BW. • Overige kosten van IJmond Werkt! verschuiven volledig naar de nieuwe organisatie.
Inkomsten	• Som van de beschikkingen 2025 inclusief geprognosticeerde correctie geldt als budget voor de nieuwe organisatie. • De toegevoegde waarde van productie van IJmond Werkt! blijft gelijk en wordt verschoven naar de nieuwe organisatie.	• Som van de beschikkingen 2025 inclusief geprognosticeerde correctie. • De toegevoegde waarde van productie van IJmond Werkt! blijft gelijk en wordt verschoven naar de nieuwe organisatie.	• Som van de beschikkingen 2025 inclusief geprognosticeerde correctie. • De toegevoegde waarde van productie van IJmond Werkt! blijft gelijk en wordt verschoven naar de nieuwe organisatie.
Incidentele kosten (exclusief PM)			
Projectorganisatie	5.1.2.f		
Personeel en organisatie			

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Applicaties / processen / automatisering	5.1.2.f		
Communicatie extern en intern			
Overige organisatie kosten			
Aanloopkosten			
Kosten ingroei effecten			
Onvoorzien			

7.2 Indicatieve raming incidentele kosten

Projectorganisatie	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Projectleider (is overall projectleider)	5.1.2.f		
Deelprojectleider/ aanspreekpunt bij elke gemeente (totaal voor 3 gemeenten)			
ICT deelprojectleider(s)			
P&O deelprojectleider(s)			
Externe inhuur vrijspelen sleutelspelers gemeenten			
Externe inhuur vrijspelen sleutelspelers IJmond Werkt			
Externe begeleiding transitie / ondersteuning Berenschot			
Totaal kosten projectleiding			
Personeel en organisatie			
Arbeidsrechtelijk advies			
Extra kosten OR/ Lokaal Overleg			
Extra opleidingskosten medewerkers die overgaan			
Kosten sociaal plan (tenminste)			
Personele frictiekosten boven-formatief personeel			
Personele frictiekosten hogere inschaling (mismatch huidige - nieuwe inschaling)			
Totaal personeel			

Commented [5.1.2.e]: Zijn deze kosten niet te laag?

Projectorganisatie	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
	5.1.2.f		
Applicaties/ processen/ automatisering			
Kosten herinrichting processen en applicatie(s)			
Schoon door de poort onderzoek			
Externe inhuur voor kwaliteitsverbetering processen/bestanden ('opwerken')			
Conversiekosten			
Deelprojectleider conversie			
Totaal applicaties/ processen/ automatisering			
Communicatie (extern en intern)			
Communicatieadvies			
Externe communicatiekosten (bijvoorbeeld met cliënten)			
Interne communicatie: medewerkersdagen; nieuwsbrieven; bijeenkomsten; etc.			
Totaal communicatie			
Overige kosten			
Juridisch (fiscaal) advies			
Boetebedingen (afkoop) lopende contracten			
Versnelde afschrijving investeringen			

Projectorganisatie	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Totaal overige kosten	5.1.2.f		
Aanloopkosten (*na* de start van een scenario)			
Tijdelijk extra personeel/ inhuurbudget, bijvoorbeeld voor inwerken medewerkers			
Raadpleegfunctie bestaande applicaties/ historische gegevens na overgang naar andere applicatie(s)			
Extra uren accountmanagement/'olieman' rol in de opstartjaren			
Incidentele kosten inzake huisvesting			
Kosten ingroei effecten			
Totaal incidentele kosten (per scenario)			
Totaal incidentele kosten excl. onvoorzien (per scenario)			
Onvoorziene kosten als % van incidentele kosten totaal			
Totaal incidentele kosten incl. onvoorzien (per scenario)			

Bedragen exclusief BTW

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>
Sent: Tue, 18 Feb 2025 11:02:33 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@berenschot.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>; '5.1.2.e" <5.1.2.e @Velsen.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @5.1.2.e>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; '5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>
Subject: Re: Nieuwe versies rapport financiële analyse scenario's

Ha 5.1.2.e

Klopt hoor, de figuren zijn ook aangepast, maar die heb ik niet allemaal geel gemarkeerd (anders zie je grafiek niet meer). Excuus als dat onduidelijk was!

De nieuwe bijdrage WSW/BW in scenario 2 en 3 is nu gelijk aan de totale som van de huidige bijdrage WSW/BW per gemeente + extra bijdrage vanuit de vereffening per gemeente.

Hartelijke groet,
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@Velsen.nl>
Verstuurd: maandag, februari 17, 2025 11:44:06 p.m.
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>;5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@heemskerk.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@Velsen.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e>;5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl>;5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl>
Onderwerp: FW: Nieuwe versies rapport financiële analyse scenario's

Beste 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Nogmaals dank voor de aangepaste stukken. Ik ben er nog even doorheen gelopen en inderdaad zie ik de ontwikkeling die ik verwachtte bij de tabellen van Beverwijk, Heemskerk en Velsen met toepassing van de aangepaste verdeelsleutel voor het personeel.

Enige waar mijn oog nog op viel zijn de wijzigingen in figuur 13 en 14 (bijdragen aan WSW/Beschut Werk). Deze zijn niet geel gemarkeerd, maar wel aanzienlijk gewijzigd ten opzichte van de vorige versie van het rapport. De getallen die er nu staan zijn volgens mij juist (in de vorige versie was de bijdrage van Heemskerk het hoogst, wat niet aannemelijk was). Figuur 13 en 14 zijn in de nieuwe versie nu wel precies gelijk aan elkaar waardoor men misschien gaat zoeken naar de verschillen. Maar het lijkt me wel logisch want voor de achterblijvende WSW/BW organisatie maakt scenario 2 of 3 voor de re-integratie niet uit. Alleen voor de zekerheid nog even een check dat dit klopt.

Hartelijke groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>
Verzonden: vrijdag 14 februari 2025 14:47
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@Velsen.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>
Onderwerp: Nieuwe versies rapport financiële analyse scenario's

Beste 5.1.2.e

Zoals beloofd zouden we nog de volgende nieuwe versies van het rapport met jou delen:

- Word versie met wijzigingen gearceerd
- PDF van het rapport
- PDF van de bijlagen

Hierin is de verdeelsleutel op basis van inwonersaantal verwerkt voor de kosten van de re-integratie uitvoering, en zijn de eerdere tekstuele opmerkingen verwerkt (ook van 5.1.2.e).

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e



5.1.2.e
5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e/
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht
Aanwezig: ma t/m vr

Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@Velsen.nl>
Verzonden: maandag 10 februari 2025 14:31
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@berenschot.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e>; 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e@heemskerk.nl>
Onderwerp: Verdeelsleutel
Urgentie: Hoog

Goedemiddag 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

De stuurgroep zou graag de verdeelsleutel voor het uitvoerend personeel re-integratiedienstverlening en bijbehorende overhead **op basis van het aantal inwoners** willen doen (optie 3 uit jouw mail). Dit is ook de huidige verdeelsleutel van de GR-bijdrage re-integratie dienstverlening.

Onderstaand heb ik het verschil in verdeelsleutel op basis van inwoners en uitkeringsgerechtigden onder elkaar gezet. Voor Beverwijk maakt het niet uit, voor Heemskerk en Velsen scheelt het 1,2%.
De verschillen zijn dus maar klein.

De onderstaande CBS-cijfers zijn de aantallen van vanmorgen. Die zijn, met name voor Beverwijk, iets hoger dan nu in de bijlage van het rapport van 5.1.2.e opgenomen. De bestuurders zijn op de hoogte dat de cijfers in het rapport van peildatum 1 juli 2024 zijn.

Dank voor het aanpassen en wij zien graag het aangepaste rapport met de zichtbare wijzigingen tegemoet.

Aantal inwoners CBS 2024		
	Aantal	%
Beverwijk	42.866	28,3
Heemskerk	39.452	26,0
Velsen	69.241	45,7
	151.559	**100,0**
Aantal uitkeringsgerechtigden		
	Aantal	%
Beverwijk	1.041	28,3
Heemskerk	913	24,8
Velsen	1.727	46,9
	3.681	**100,0**

Hartelijke groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>
Verzonden: woensdag 5 februari 2025 16:59
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @Velsen.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>
Onderwerp: Verdeelsleutel

Hoi 5.1.2.e

We spraken elkaar over je vraag over de verdeelsleutel voor de uitvoering re-integratie. Je vroeg of de verdeelsleutel niet gebaseerd moest zijn op de verdeling van bijstandsgerechtigden. We hebben nog even goed nagelopen wat er is afgesproken.

- Eerder hebben we de doorrekening gedaan op basis van de rato bijstandsgerechtigden per gemeente (omdat de formatie volgt uit de inspanning op de doelgroep). In de werkgroep zijn toen vragen gesteld bij de aantallen van bijstandsgerechtigden, en is afgesproken om uit te gaan van 1/3 deel per gemeente. Zo is het nu opgenomen, staat ook in de uitgangspunten (zie onderstaand), en is verwerkt in de doorrekening. En in de tekst zullen we dat nog aanvullen.
- 5.1.2.e stelt dezelfde vraag, alleen stelt voor om uit te gaan van de inwoneraantallen. Daar zijn ook vragen bij te stellen, en wijkt ook af van de afspraak in de werkgroep.
- Als we een aanpassing doen van deze verdeelsleutel, dan heeft dat invloed voor de kostenverdeling. Dan lijkt het ons verstandig om dat even via de stuurgroep namens de opdrachtgevers te doen. Dit omdat de rapportage daar al is gepasseerd, en aanpassingen voor de een invloed hebben op de ander.

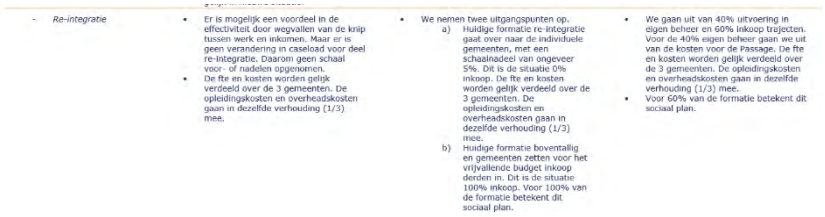
Wil jij laten weten hoe de stuurgroep hier mee om wil gaan? Dan kunnen we het in lijn daarmee verwerken. Voor de helderheid hieronder wat de keuzes zijn:

1. We houden de verdeelsleutel ongewijzigd, en lichten dit toe in de tekst. De verdeling is 1/3 per gemeente.
2. We passen de verdeelsleutel aan naar de aandelen van de bijstandsgerechtigden (op basis van aangeleverde aantallen) en we passen daar de cijfers en de tekst op aan.
3. We passen de verdeelsleutel aan naar de aandelen van de inwoners (op basis van aangeleverde aantallen) en we passen daar de cijfers en de tekst op aan.

Ons advies zou zijn om in lijn met de bespreking uit te gaan van optie één in lijn met de consensus in de werkgroep. Of anders te kiezen voor een verdeelsleutel met helder herleidbare cijfers.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e



- *Re-integratie*	• Er is mogelijk een voordeel in de effectiviteit door wegvallen van de knip tussen werk en inkomen. Maar er is geen verandering in caseload voor deel re-integratie. Daarom geen schaal voor- of nadelen opgenomen. • De fte en kosten worden gelijk verdeeld over de 3 gemeenten. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding (1/3) mee.	• We nemen twee uitgangspunten op. a) Huidige formatie re-integratie gaat over naar de individuele gemeenten, met een schaalnadeel van ongeveer 5%. Dit is de situatie 0% inkoop. De fte en kosten worden gelijk verdeeld over de 3 gemeenten. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding (1/3) mee. b) Huidige formatie boventallig en gemeenten zetten voor het vrijvallende budget inkoop derden in. Dit is de situatie 100% inkoop. Voor 100% van de formatie betekent dit sociaal plan.	• We gaan uit van 40% uitvoering in eigen beheer en 60% inkoop trajecten. Voor de 40% eigen beheer gaan we uit van de kosten voor de Passage. De fte en kosten worden gelijk verdeeld over de 3 gemeenten. De opleidingskosten en overheadskosten gaan in dezelfde verhouding (1/3) mee. • Voor 60% van de formatie betekent dit sociaal plan.

Disclaimer

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------
Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------
Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------
Aan deze e-mail kunnen geen rechten worden ontleend. De Gemeente Velsen sluit iedere aansprakelijkheid uit die voortvloeit uit de elektronische verzending van dit bericht. De inhoud van dit e-mailbericht (en de bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Mocht u dit bericht bij vergissing ontvangen hebben dan wordt u verzocht de afzender hierover te informeren en het bericht te verwijderen. Indien u niet de geadresseerde bent noch een geautoriseerde medewerker die kennis mag nemen van berichten voor de geadresseerde, mag u het bericht niet openbaar maken of op enige wijze verspreiden of vermenigvuldigen. ----------disclaimer----------

From: "5.1.2.e " <5.1.2.e @berenschot.nl>
Sent: Tue, 7 Jan 2025 08:55:52 +0100
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e " <5.1.2.e @velsen.nl>
Subject: FW: Werksessie 3 - Doorrekenen re-integratie Velsen eo
Attachments: 20241224 - Bespreeknotitie uitgangspunten werksessie 3 v3.docx

Beste 5.1.2.e zie onderstaand en bijgaand.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e



5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e /
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht



Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

Van: 5.1.2.e
Verzonden: zondag 5 januari 2025 20:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @berenschot.nl>; 5.1.2.e @velsen.nl; 5.1.2.e @5.1.2.e ; 5.1.2.e @velsen.nl; 5.1.2.e @ijmondwerkt.com; 5.1.2.e @beverwijk.nl; 5.1.2.e @beverwijk.nl; 5.1.2.e @heemskerk.nl; 5.1.2.e @heemskerk.nl; 5.1.2.e @ijmondwerkt.com
Onderwerp: RE: Werksessie 3 - Doorrekenen re-integratie Velsen eo

Beste allemaal,

Allereerst een mooi en gezond jaar toegewenst. We pakken dinsdagmiddag met elkaar de draad van de doorrekening op. In de afgelopen weken is er nog de nodige afstemming geweest, we komen graag tot een afronding op de uitgangspunten. In de bijlage daarom de uitgangspunten en verdeelsleutels op een rij per scenario per post.

We willen jullie vragen om hier vooraf kennis van te nemen, en in hoofdlijnen op de mail te zetten welke punten wat jullie betreft dinsdagmiddag nog besproken moeten worden. Als het lukt dit maandag eind van de dag te delen, anders dinsdag voor 10.00 dan vullen wij dit nog aan op de onderwerpen die we zelf met jullie nog willen doornemen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e



5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e /
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht



Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: 5.1.2.e

Verzonden: donderdag 28 november 2024 11:27
Aan: 5.1.2.e ;5.1.2.e ;5.1.2.e ;5.1.2.e ;5.1.2.e @velsen.nl;
5.1.2.e @5.1.2.e ;5.1.2.e @velsen.nl; 5.1.2.e @ijmondwerkt.com; 5.1.2.e @beverwijk.nl;
5.1.2.e @beverwijk.nl; 5.1.2.e @heemskerk.nl; 5.1.2.e @heemskerk.nl; 5.1.2.e @ijmondwerkt.com
Onderwerp: Werksessie 3 - Doorrekenen re-integratie Velsen eo
Tijd: dinsdag 7 januari 2025 13:00-16:00 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: Zaal 4 - IJmond Werkt! - Stationsplein 48A, 1948 LC Beverwijk, Nederland

Disclaimer

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

From: "5.1.2.e " <5.1.2.e @berenschot.nl>
Sent: Fri, 4 Apr 2025 17:39:01 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>; "5.1.2.e @heemskerk.nl" <5.1.2.e @heemskerk.nl>
Cc: "5.1.2.e " <5.1.2.e @velsen.nl>
Subject: BUIG-budget

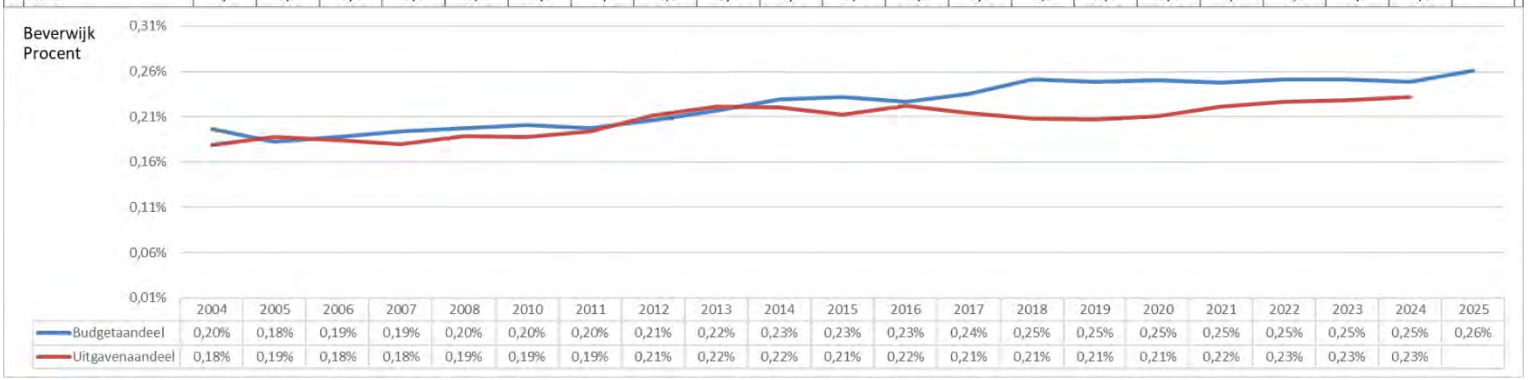
Beste allemaal,

Naar aanleiding van de mail van 5.1.2.e stuur ik jullie een overzicht van de BUIG-budgetten en saldi.

Allereerst Beverwijk (zonder 2009 want daarvoor ontbreken de uitgaven)

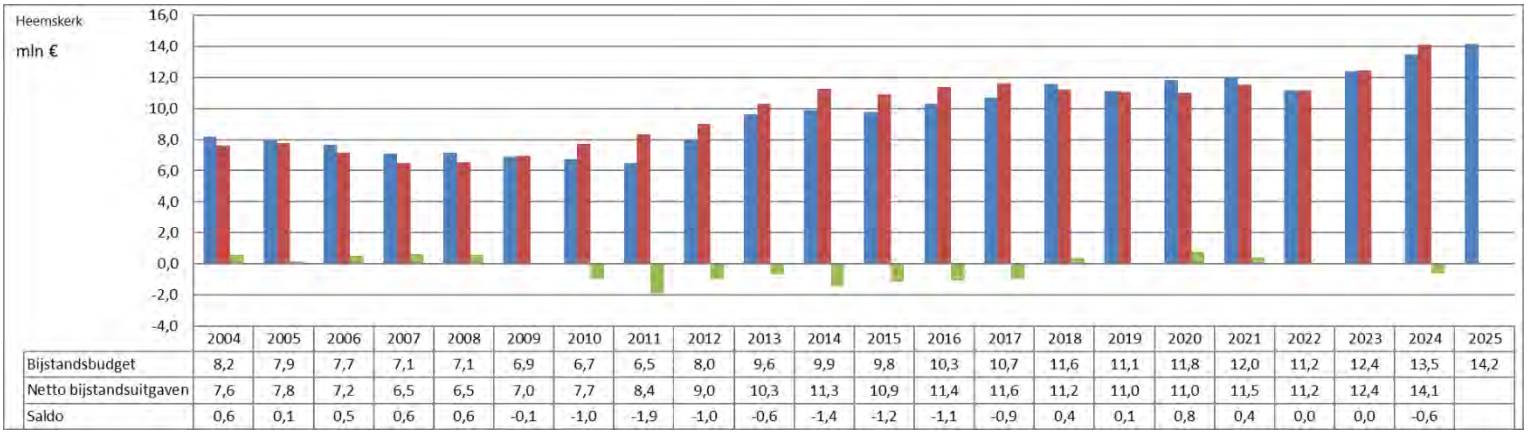


	2004	2005	2006	2007	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bijstandsbudget	9,1	8,3	7,9	7,6	7,6	8,2	8,0	10,0	11,9	13,1	13,0	12,7	13,7	15,3	14,8	15,9	15,8	15,1	16,7	18,2	19,5
Netto bijstandsuitgaven	7,7	8,1	7,7	7,0	7,1	8,3	9,1	10,3	11,9	12,7	12,1	13,3	13,2	12,6	12,3	12,7	13,6	13,6	15,0	16,6	
Saldo	1,4	0,2	0,1	0,6	0,5	-0,2	-1,2	-0,3	0,1	0,4	0,9	-0,5	0,5	2,7	2,6	3,1	2,2	1,5	1,7	1,6	

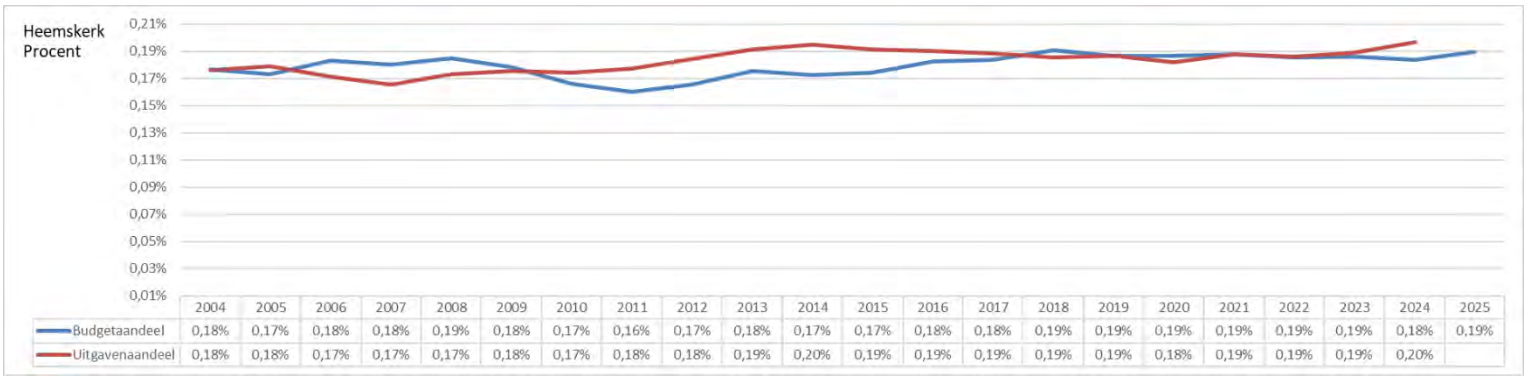


	2004	2005	2006	2007	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Budgetaandeel	0,20%	0,18%	0,19%	0,19%	0,20%	0,20%	0,20%	0,21%	0,22%	0,23%	0,23%	0,23%	0,24%	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	0,26%
Uitgavenaandeel	0,18%	0,19%	0,18%	0,18%	0,19%	0,19%	0,19%	0,21%	0,22%	0,22%	0,21%	0,22%	0,21%	0,21%	0,21%	0,21%	0,22%	0,23%	0,23%	0,23%	

Heemskerk



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bijstandsbudget	8,2	7,9	7,7	7,1	7,1	6,9	6,7	6,5	8,0	9,6	9,9	9,8	10,3	10,7	11,6	11,1	11,8	12,0	11,2	12,4	13,5	14,2
Netto bijstandsuitgaven	7,6	7,8	7,2	6,5	6,5	7,0	7,7	8,4	9,0	10,3	11,3	10,9	11,4	11,6	11,2	11,0	11,0	11,5	11,2	12,4	14,1	
Saldo	0,6	0,1	0,5	0,6	0,6	-0,1	-1,0	-1,9	-1,0	-0,6	-1,4	-1,2	-1,1	-0,9	0,4	0,1	0,8	0,4	0,0	0,0	-0,6	



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Budgetaandeel	0,18%	0,17%	0,18%	0,18%	0,19%	0,18%	0,17%	0,16%	0,17%	0,18%	0,17%	0,17%	0,18%	0,18%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,18%	0,19%
Uitgavenaandeel	0,18%	0,18%	0,17%	0,17%	0,17%	0,18%	0,17%	0,18%	0,18%	0,19%	0,20%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,18%	0,19%	0,19%	0,19%	0,20%	

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e/
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht
Aanwezig: ma-vrij

Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

Disclaimer
This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

From: "5.1.2.e "
Sent: Fri, 17 Jan 2025 13:42:36 +0100
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @berenschot.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @berenschot.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @velsen.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @5.1.2.e >; "5.1.2.e " <5.1.2.e @velsen.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @heemskerk.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>
Cc: "5.1.2.e " <5.1.2.e @berenschot.nl>
Subject: RE: Concept rapportage en vernieuwde doorrekening financiële scenario's

Goedemiddag allen,
Vanuit Beverwijk hebben we nog een aantal opmerkingen over de doorrekening financiële scenario's.
Op p.11 in de alinea voordelen structurele kosten zou een correctie plaatsvinden op de incidentele kosten (efficiency besparing 3 jaar). Klopt het dat we deze in het overzicht niet terugzien?
Bij alinea 4.6 wordt het solidariteitsbeginsel niet genoemd, terwijl dit een belangrijke component is in scenario 1.
De frictiekosten per gemeente ontbreken en de kosten van het sociaal plan zijn te laag ingeschat.
We zien bij de incidentele kosten (29 regels) nog 14 regels op PM staan. Bij de herinrichting incidenteel hebben we in de vorige sessie op 2 fte geschat. Dit zien we niet terug. Factor 2.5.
Graag zouden we een overkoepelend financieel overzicht bij het rapport zien toegevoegd waarin de financiële resultaten zichtbaar zijn.

Fijn weekend toegewenst.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.e @beverwijk.nl
5.1.2.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: ma. di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente beverwijk

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 14 januari 2025 18:36
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Concept rapportage en vernieuwde doorrekening financiële scenario's

Beste allen,

Zoals aangekondigd zouden we deze week aan de slag gaan met het opstellen van de conceptrapportage op basis van de financiële doorrekening van de uitgangspunten voor de verschillende scenario's. Deze is inmiddels gedeeld met de stuurgroep, ter bespreking morgenmiddag. Daarna zullen hier nog een aantal wijzigingen op volgen richting de eindrapportage, onder andere doordat we nog een paar specifieke vragen bij een aantal van jullie hebben uitstaan.

Ook is er een nieuwe versie van de Excel waarin de doorrekening plaatsvindt, inclusief de grafieken die ook deels terugkomen in het conceptrapport. Deze heb ik op de externe Teamsomgeving geplaatst, zodat jullie hier ook toegang tot hebben. In de conceptrapportage is bijvoorbeeld ook een tabel met de uitsplitsing van de kosten per scenario voor elke gemeente opgenomen.

Financieel overzicht v05 Doorrekenen scenario's 14-1.xlsx

Fijn als jullie de conceptrapportage/Excel willen doornemen en aangeven of hier nog bijzondere dingen uitspringen waar we nog nader naar moeten kijken.
Let op: Weet dat er nog een lijstje is met zaken die nog besproken/aangepast worden. Deze staan in de conceptrapportage ook benoemd in de inleiding van de resultaten. Verder zijn een aantal zaken (zoals de structurele ICT-kosten in scenario 1 en 3) morgenmiddag ook ter bespreking voorgelegd bij de stuurgroep. @5.1.2.e jouw opmerkingen in de mail zijn in ieder geval genoteerd en sommige al in deze versie verwerkt (o.a. over de assen van de grafieken).

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e
https://www.linkedin.com/in/5.1.2.e/
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht
Aanwezig: ma t/m vr

Wil je weten hoe het is om te werken bij Berenschot? Bekijk onze video!

Disclaimer

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

5.1.2.e

ANALYSE SCENARIO'S

Herontwerp dienstverlening Participatiewet

RAADSLEDEN BEVERWIJK, HEEMSKERK EN

DOEL VANDAAG

- Toelichting uitkomsten analyse scenario herontwerp
- Inzicht in:
  - Context
  - Voor- en nadelen
  - Keuzes en afwegingen
  - ciële consequenties op hoofdlijnen

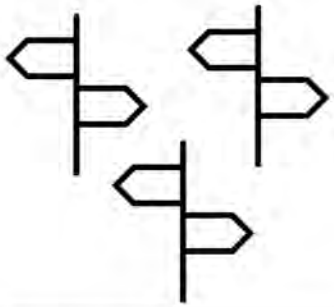
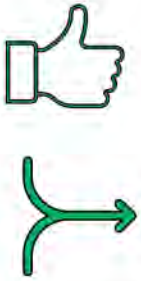
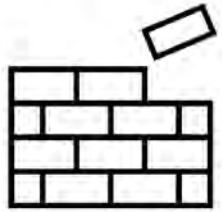
gemeente beverwijk

gemeente Heemskerk

GEMEENTE VELSEN

WAAR WE STAAN IN APRIL 2025



april-mei 2023	juli –november 2023	december-maart 2024	juni-december 2024	Eerste halfjaar 2025	Nader te bepalen
Aftrap met gemeente-raden	Onderzoek door ervaringen op te halen bij medewerkers. Relevante onderzoeksrapporten en Kamerbrieven	Delen en vaststellen probleemanalyse	Uitwerken oplossingsrichtingen	Keuzes en besluitvorming	Operationaliseren: Samen (verder) bouwen aan de gekozen richting

WELKE BESLUITEN IN 2025?

1. De toekomst van de re-integratiedienstverlening voor inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen
   Besluit heeft consequenties voor de gemeentelijke teams Werk en Inkomen én het onderdeel Ontwikkeling van IJmond Werkt!

2. Later in 2025: keuzes m.b.t. toekomst van Wsw/Nieuw Beschut van IJmond Werkt
   De infrastructuur voor Wsw/beschut werk vraagt om transformatie.
   Twee scenario's:
   - Beverwijk, Heemskerk en Velsen samen in de IJmond
   - Samen met de vier gemeenten in Zuid-Kennemerland en Spaarne Werkt

   Verkenning met Zuid-Kennemerland loopt momenteel

KORTE TERUGBLIK 2023-2024

AANLEIDING

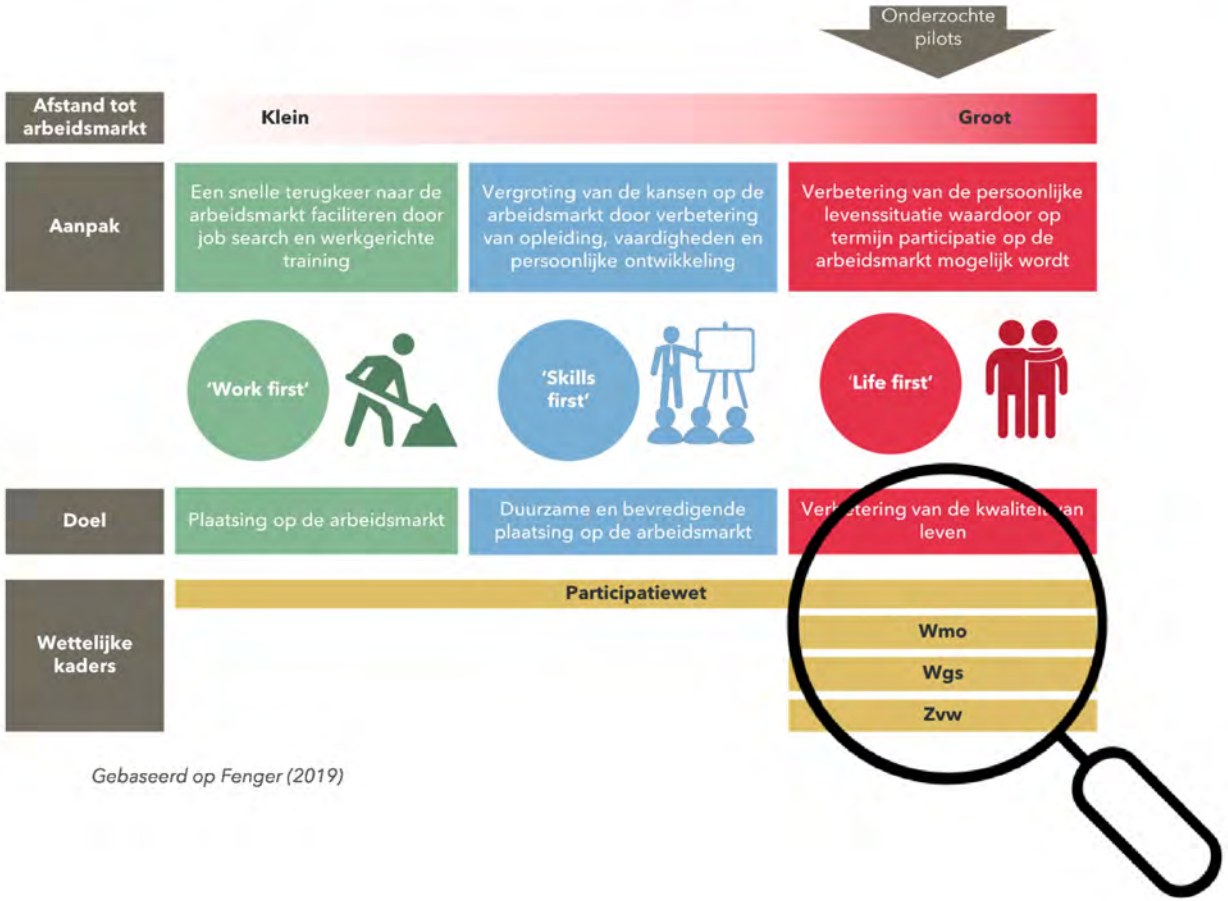
- Grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en rol en positie van IJmond Werkt (speelt in hele land)
- Afgelopen jaren vanuit bestaande structuur hard gewerkt om financiële en inhoudelijke knelpunten het hoofd te bieden, met onvoldoende blijvend resultaat
- Nu met frisse blik onderzocht wat nodig is om de dienstverlening vanuit de Participatiewet te optimaliseren en toekomstbestendig te maken
- Frisse blik = huidige organisatiestructuur is niet het vertrekpunt.
- Dus: oplossingsrichtingen die verder gaan dan het verbeteren van de rolverdeling en samenwerking tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt
- En ook: redeneren vanuit de inwoner, dus meenemen relatie met aanpalende domeinen, zoals schulden en minima, inburgering, Wmo en Jeugd

URGENTIE



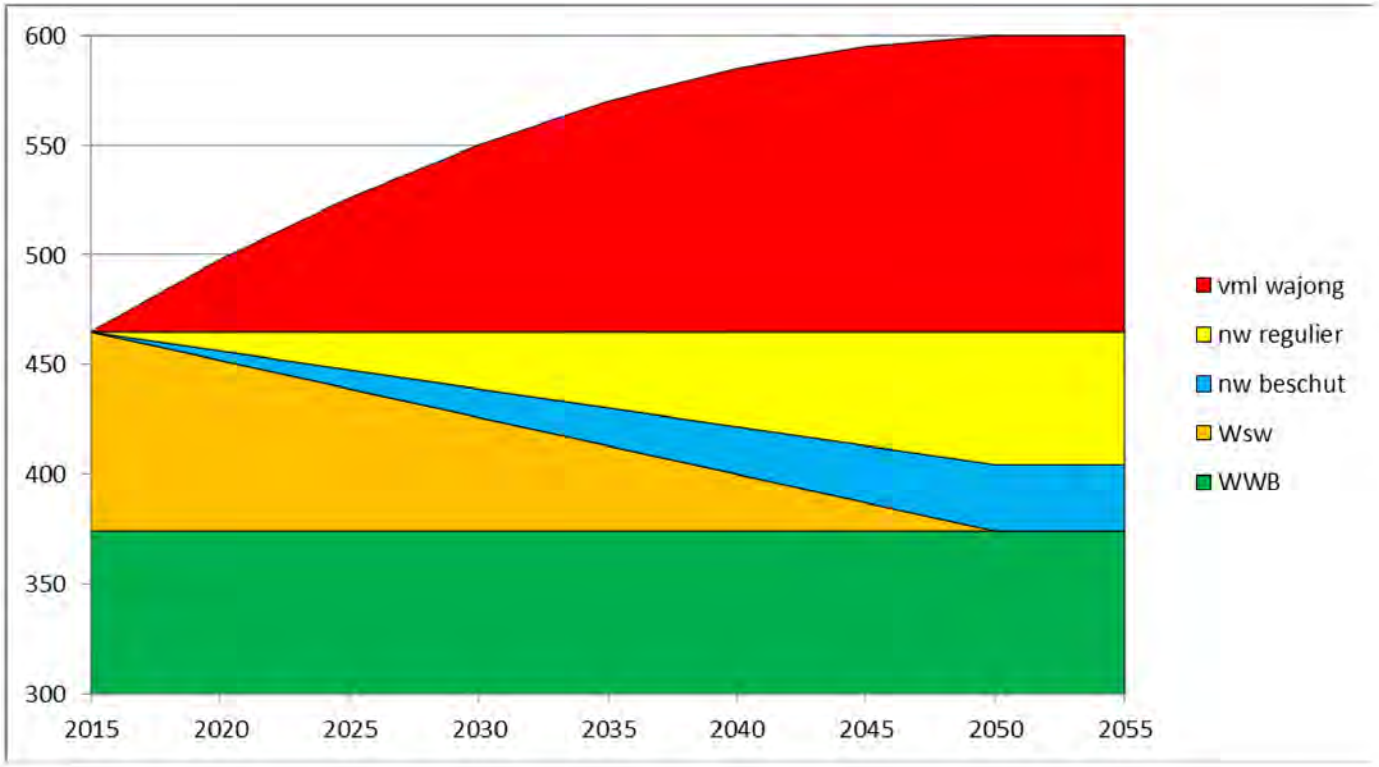
PROFIEL INWONER: NADRUK OP RECHTERKANT

Figuur S1 *Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden*

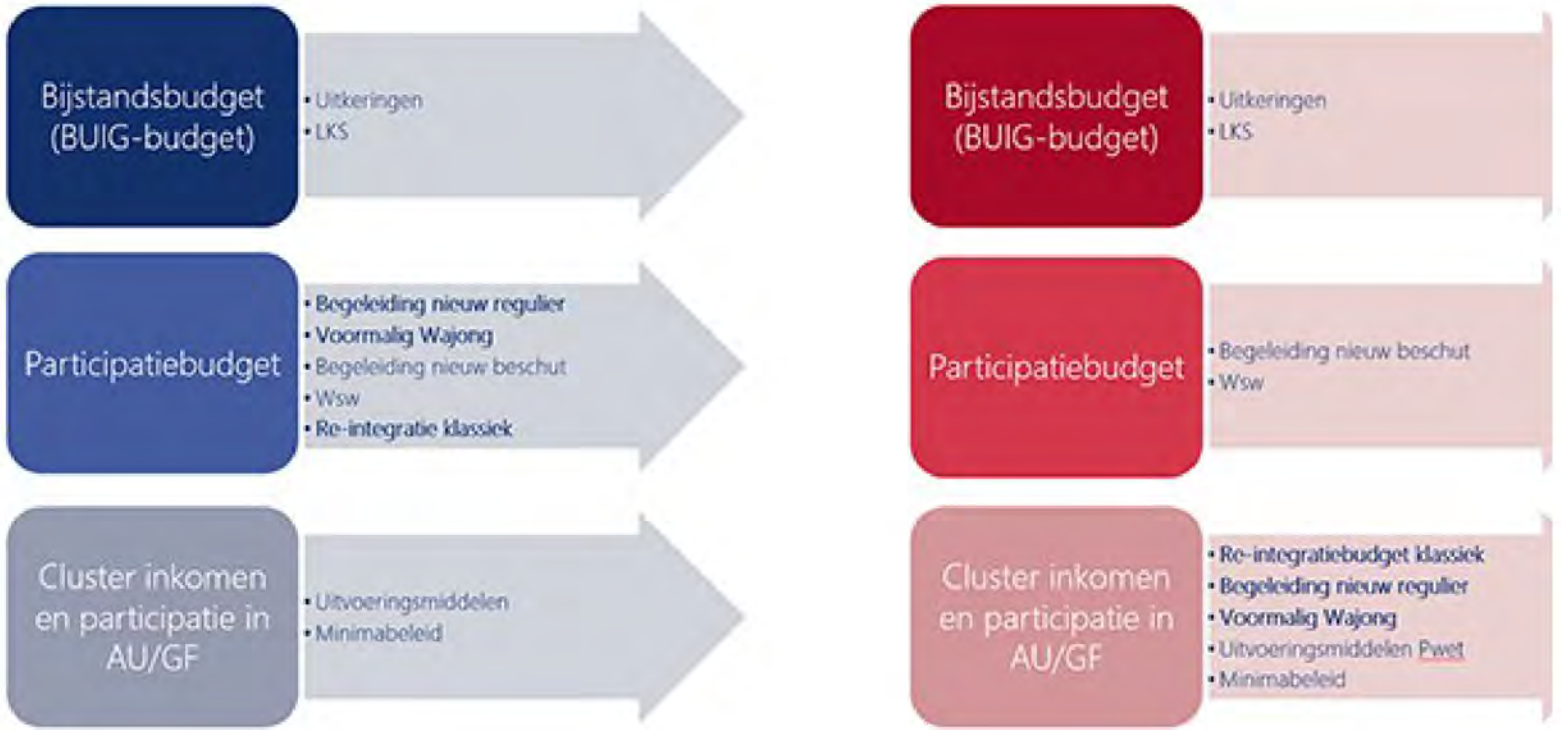


Gebaseerd op Fenger (2019)

NIEUWE DOELGROEPEN PARTICIPATIEWET 2015

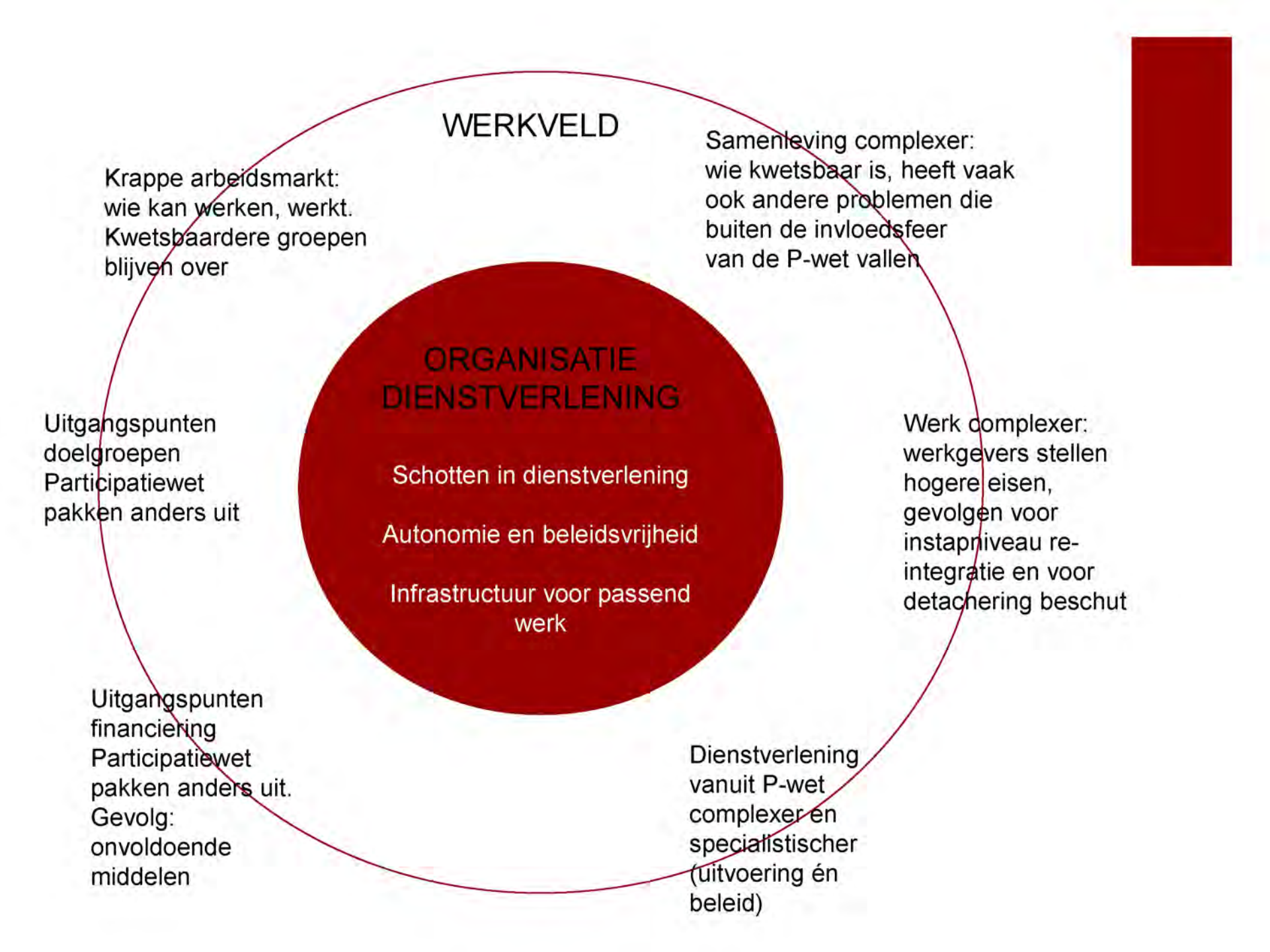


FINANCIEEL: GROTER AANDEEL VIA GF/AU



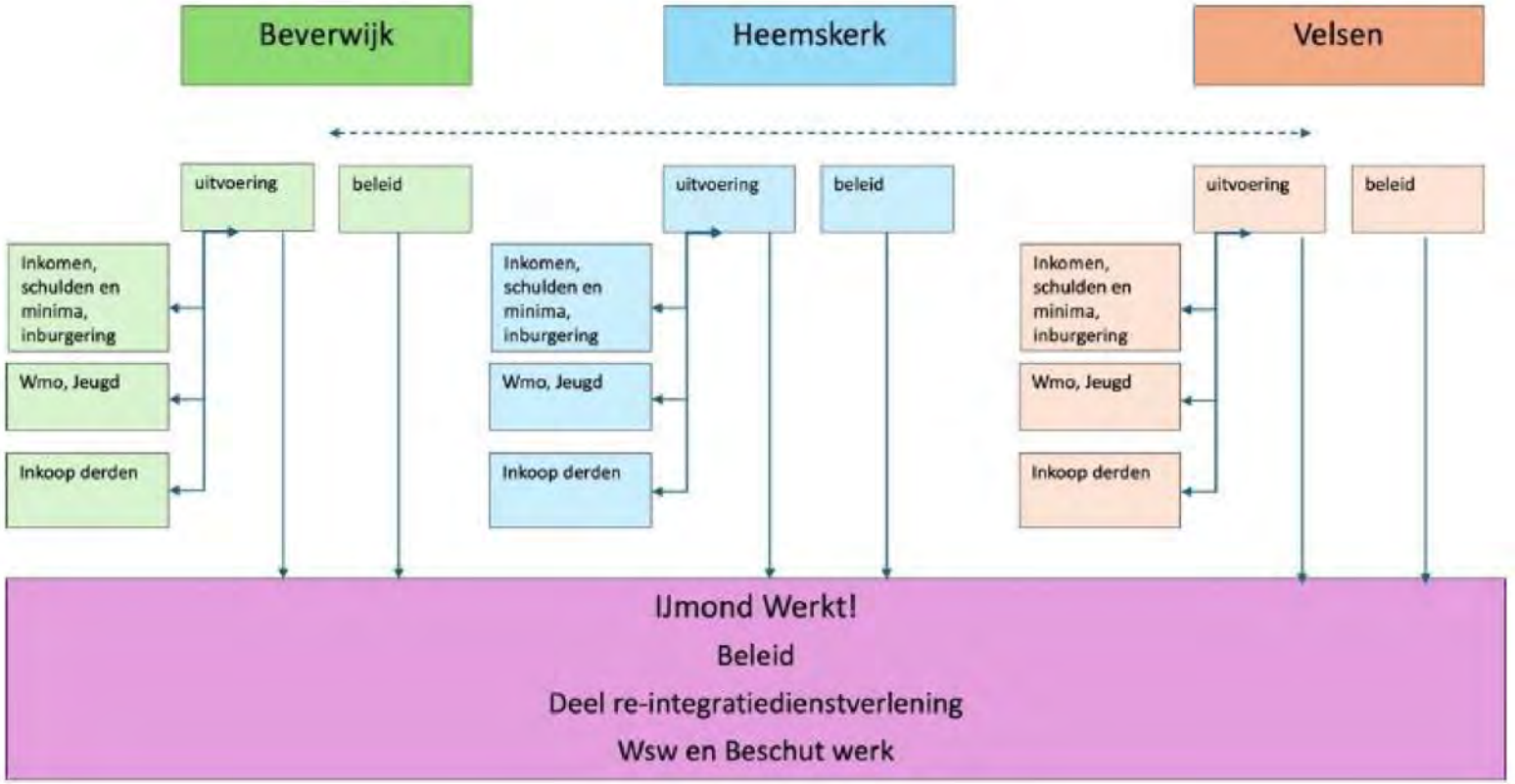
FASE 1: REGIONALE PROBLEEM-ANALYSE 2024

- Open, onafhankelijke blik is onderdeel van de opdracht en insteek van de probleemanalyse
- Doel probleemanalyse: inzicht in actuele en toekomstige vraagstukken en knelpunten in beeld
- Benut als: vertrekpunt voor het formuleren en verkennen van oplossingsrichtingen: de eerste stap naar de toekomst

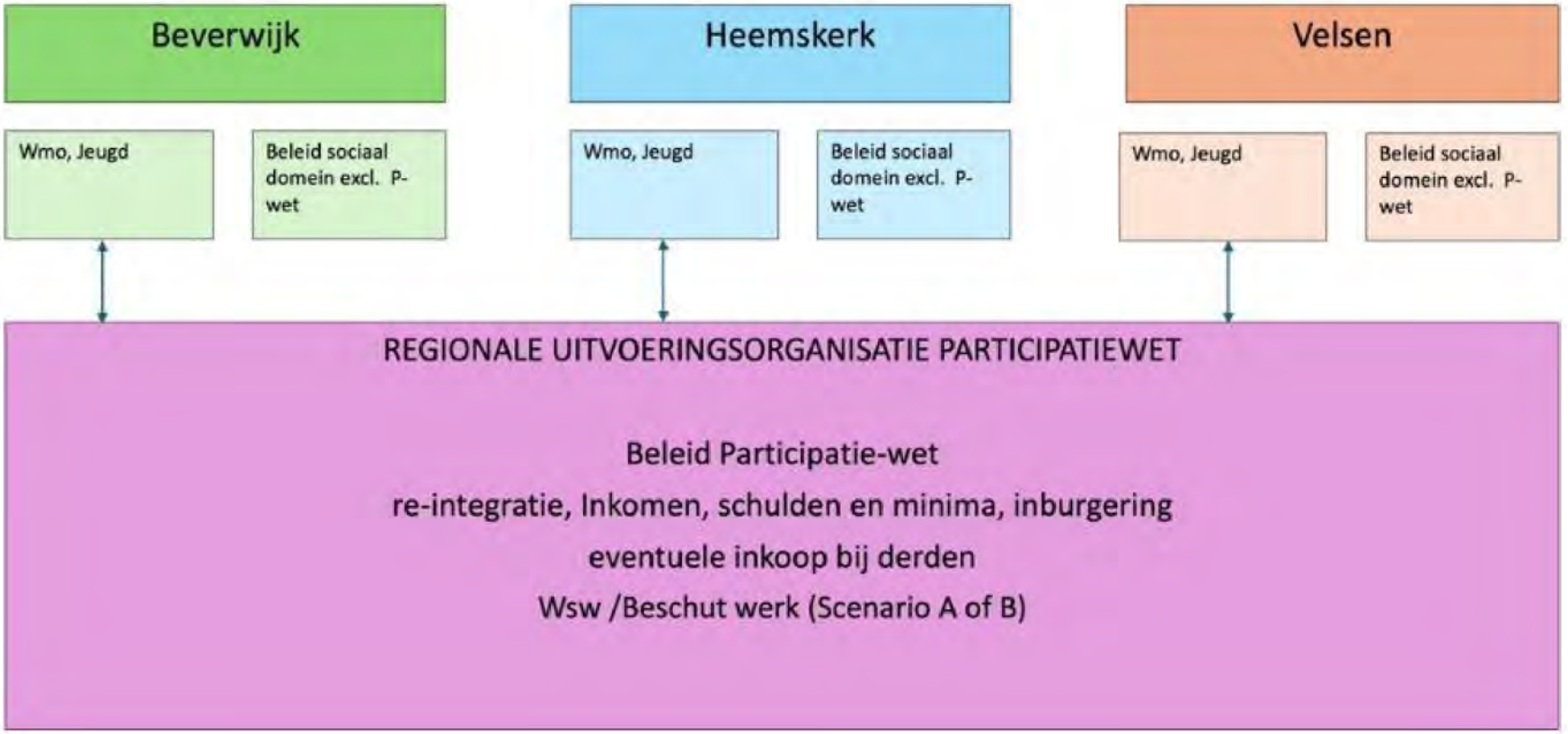

WERKVELD
Krappe arbeidsmarkt:
wie kan werken, werkt.
Kwetsbaardere groepen
blijven over
Samenleving complexer:
wie kwetsbaar is, heeft vaak
ook andere problemen die
buiten de invloedsfeer
van de P-wet vallen
ORGANISATIE
DIENSTVERLENING
Schotten in dienstverlening
Autonomie en beleidsvrijheid
Infrastructuur voor passend
werk
Uitgangspunten
doelgroepen
Participatiewet
pakken anders uit
Werk complexer:
werkgevers stellen
hogere eisen,
gevolgen voor
instapniveau re-
integratie en voor
detachering beschut
Uitgangspunten
financiering
Participatiewet
pakken anders uit.
Gevolg:
onvoldoende
middelen
Dienstverlening
vanuit P-wet
complexer én
specialistischer
(uitvoering én
beleid)

FASE 2: ALTERNATIEVE SCENARIO'S

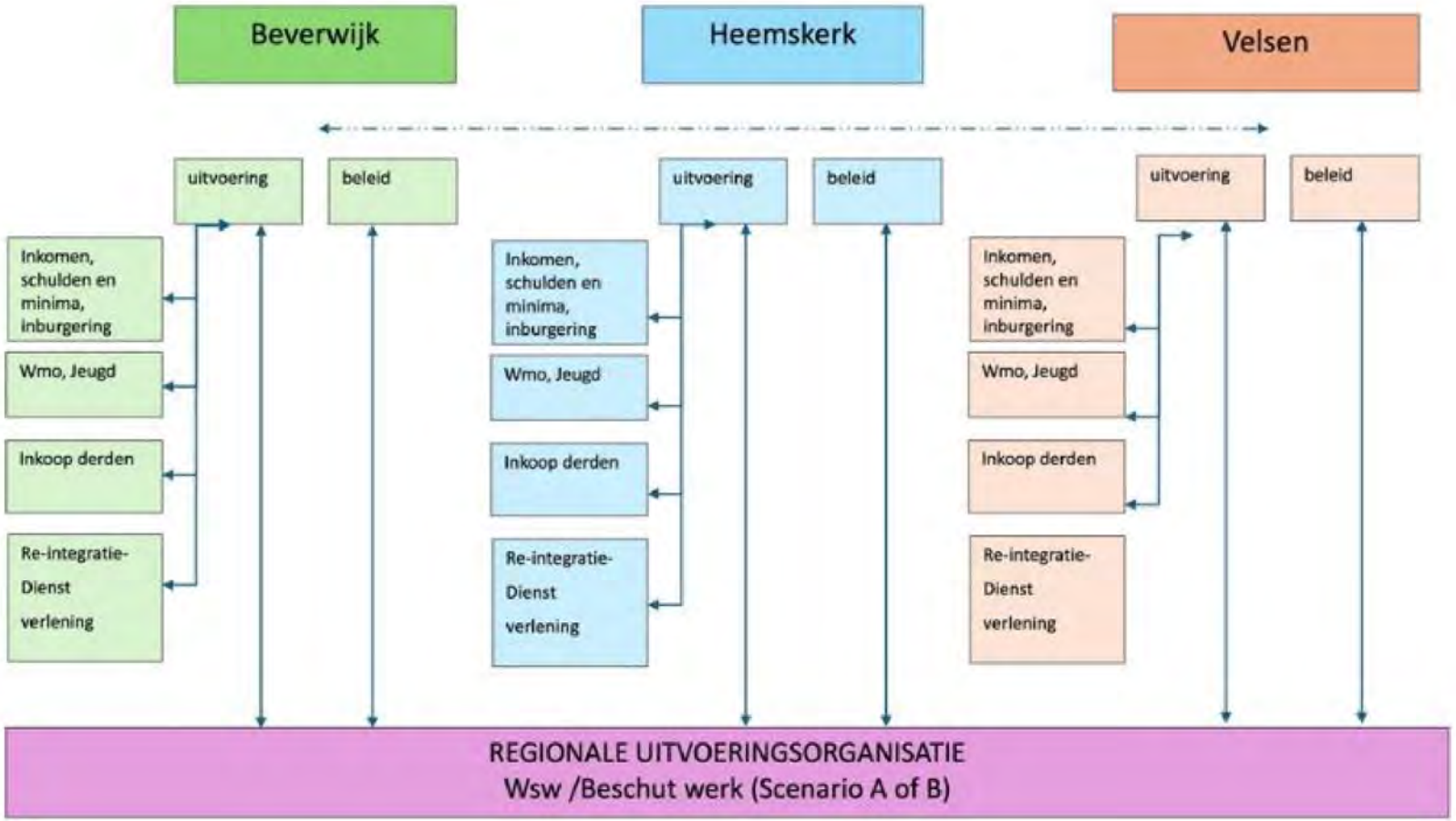
HUIDIGE SITUATIE



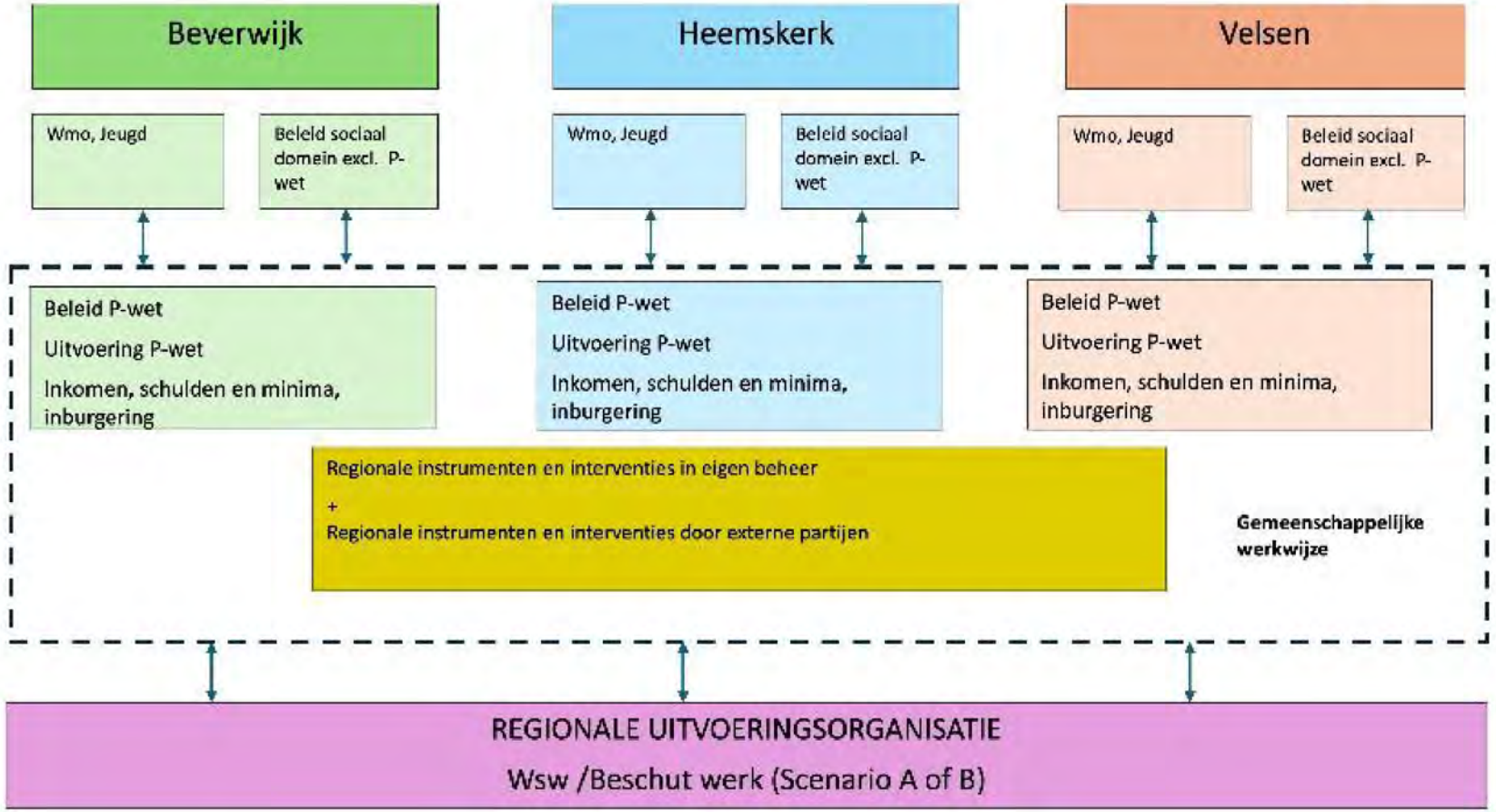
SCENARIO 1: INTEGRAAL



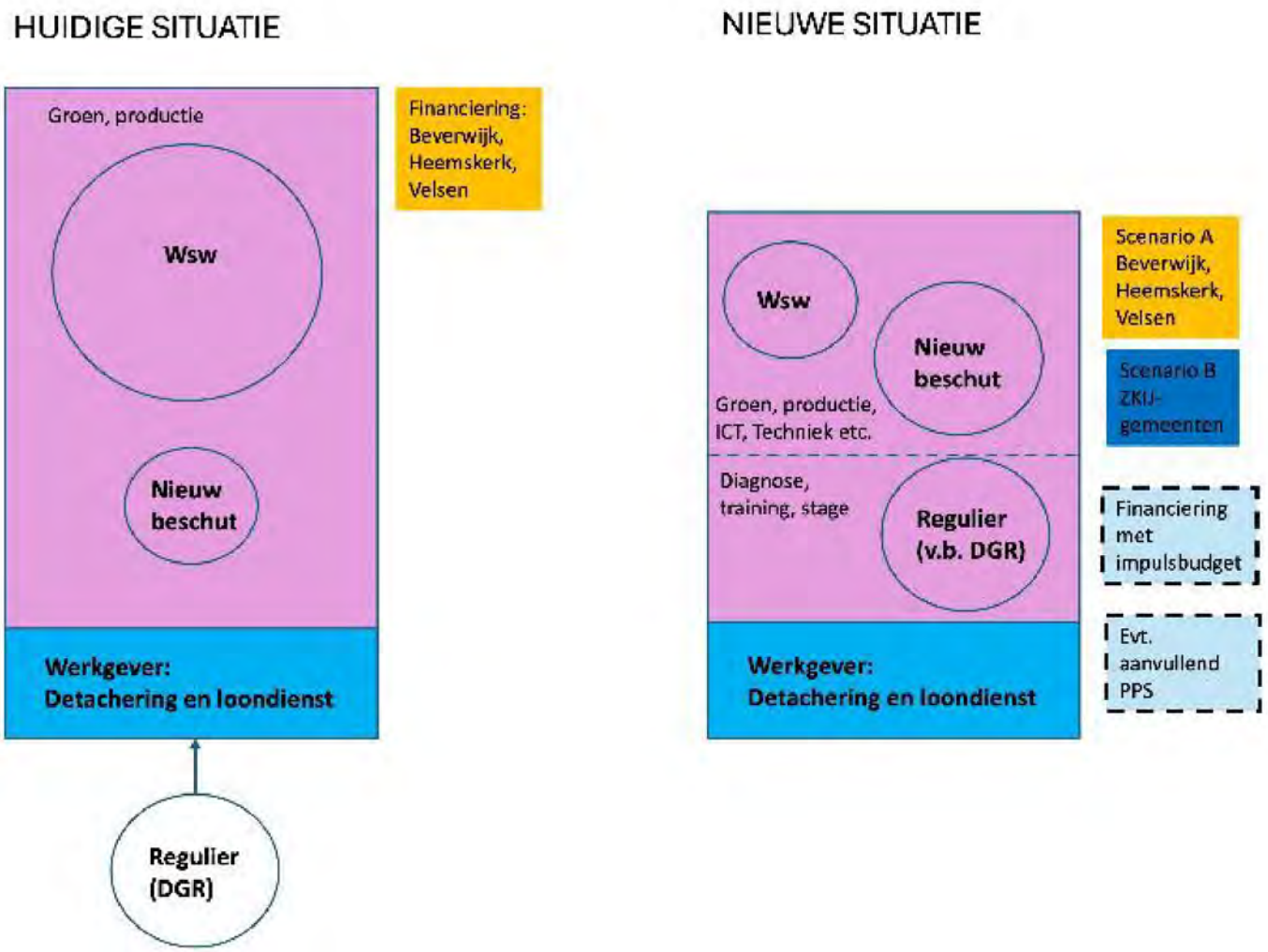
SCENARIO 2: INDIVIDUEEL



SCENARIO 3: VERGAANDE HARMONISATIE



SCENARIO'S A EN B: TOEKOMST WSW/NIEUW BESCHUT



UITKOMST ANALYSE

TERUGBLIK 19 APRIL 2023: ‘Verkennen is zoeken naar balans’



EN BRENGT KEUZES MET ZICH MEE:

CAPACITEIT

FINANCIEEL EN WET- EN REGELGEVING

MENSEN EN MIDDELEN



AANSTURING EN VERANTWOORDING

UITVOERING

AUTONOMIE

ANALYSE BEVESTIGT DIT:

- Inhoudelijke analyse wijst niet in één overduidelijk beste richting voor de inwoner
- Financieel ook niet één duidelijk scenario
- Impact op verschillende partijen verschilt wel per scenario: hoe zwaar wegen deze?

Kortom:
dialoog aan de hand van de analyse vanuit verschillende invalshoeken benutten om te komen tot een afgewogen besluit

BEOORDELING T.O.V. HUIDIGE SITUATIE

	2	5	4
	4	4	5
	2	5	4
	4	2	3
	4-5	2	3
	4	2	4
	3	4	4
	4	2	1

IMPACT VAN TRANSITIETRAJECT

	1-2	2-3	2-3
	2	2-3	2
	1	5	2-3
	3	5	3-4
	5	2	2
	5	2	5

FINANCIEEL

Totale kosten per scenario liggen dicht bij de huidige kosten:

- Scenario 1 en 2 iets lager in kosten
- Scenario 3 iets duurder
- Verschillen te klein om conclusies te trekken over welk scenario voordeliger is

Beeld per gemeente:

- **Beverwijk:** Het huidige scenario laat een positief resultaat zien, evenals alle scenario's. Scenario 1 geeft echter het kleinste positieve resultaat.
- **Heemskerk:** Het huidige scenario geeft een negatief resultaat. Alleen scenario 1 zorgt voor een positief resultaat.
- **Velsen:** Het huidige scenario heeft een negatief resultaat. Alle scenario's leveren een positief resultaat op, waarbij scenario 1 het beste resultaat biedt.

SCENARIO'S 2,5 EN 3-MIN

De scenario's zijn onderscheidend gedefinieerd en uitgewerkt. Tijdens de analyse bij scenario 2 en 3 gesprekken over ruimte voor lokale keuzes versus samenwerking.

Aanvliegroute verschilt:

- het uitgangspunt van scenario 2 is individueel.
  Samenwerking is vrijblijvend, maar niet uitgesloten. Kan gaandeweg leiden tot scenario '2,5'.
  Samenwerking kan situationeel worden ingevuld: samenwerking tussen twee van de drie gemeenten,

HET KOMT DUS AAN OP AFWEGINGEN

BELANGRIJKE AANDACHTSPUNTEN

- Focus van opdracht tot herontwerp is de Participatiewet, maar inwoner staat centraal. Keuzes raken het brede sociale domein en lokale gemeentelijke begroting

- Het herontwerp gaat over de toekomst van de huidige GR IJmond Werkt! en raakt ook de regionale samenwerking op niveau van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

- Besluitvorming betekent een afweging tussen regionale en lokale ambities en standpunten, o.a.:
  - solidariteitsprincipe in de regio versus lokale autonomie
  - spanningsveld tussen inhoudelijke ambities en de financiële ruimte per gemeente
  - visie op dienstverlening aan de inwoner (o.a. groep > 3 jaar uitkering en handhaving)
  - visie op regionale samenwerking in Zuid-Kennemerland en IJmond

GAAT OOK OM (LOKALE) VISIE

Ongeacht scenario: veel verbetering moet vorm krijgen door passende werkprocessen en medewerkers die goed zijn uitgerust voor hun taak.
Dit vraagt onder andere om een visie op inwoner, toegang, vindplaatsen en interne dynamiek tussen gemeentelijke afdelingen, bijvoorbeeld:

Prioriteren doelgroepen en intentie dienstverlening

- Bijvoorbeeld jongeren, arbeidsmigranten, alleenstaande moeders, doelgroep >56 jaar
- Intensieve inzet op de doelgroep >3 jaar in bijstand waar weinig vooruitzicht is op werk in de eerste jaren
- Inzetten op rechtmatigheid en handhaving, met als doel het vrijspelen van capaciteit en financiële middelen voor inwoners

VRAGEN

Hoe zwaar wegen voor u de onderdelen:

- Dienstverlening inwoner
- Financiële consequenties
- Toekomstbestendigheid (borging)
- Ruimte voor autonomie
- Impact om te komen tot de nieuwe situatie

Op welke onderdelen weegt voor u de impact mee:

- Werkgeverschap
- ICT, huisvesting, overhead

From: "5.1.2.e
Sent: Wed, 22 Jan 2025 08:28:32 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: RE: 20250120 - Concept rapportage doorrekening scenario's v2.pdf

Nog een nabrander: 5.1.2.e had specifiek gevraagd om een overkoepelend financieel resultaatoverzicht op te stellen. Berenschot heeft gisteren aangegeven
dat het niet meer lukt gezien het korte tijdsbestek. Ik begreep dat de financials van Velsen tevreden waren. Vanuit Heemskerk is ook gevraagd of alle financiële
vragen nu in de rapportage verwerkt zijn.

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 21 januari 2025 21:35
Aan: 5.1.2.e ;5.1.2.e ;5.1.2.e ;5.1.2.e
Onderwerp: 20250120 - Concept rapportage doorrekening scenario's v2.pdf
Urgentie: Hoog

Hallo allen,
Opnieuw mijn opmerkingen bij de conceptrapportage die gisteren is gedeeld met de stuurgroep.
Er zijn nogal wat op- en aanmerkingen die we in de voorgaande sessies hebben meegegeven maar ik nog geen wijzigingen in zie.
Zoals sociaal plan, frictiekosten, etc.

Vanochtend heeft de Stuurgroep opnieuw overleg gehad. 5.1.2.e was daar niet bij, ik ben erbij aangesloten.
Daarin is besproken dat de ICT kosten in de drie scenario's gelijk is gebleven. De incidentele kosten (ingroeimodel zijn geel gemarkeerd. De vereffening is toegepast winst/verlies in een periode van3 jaar.
De kwijtscheldingen in Beverwijk moeten nog worden gecheckt en ook de BUIG-lasten. Daarvan heeft 5.1.2.e al eerder aangegeven dat dit binnen Beverwijk nog een onderzoek nodig heeft.
Er is aangegeven dat de rapportage moeizaam leesbaar is, en dat het zelfstandig leesbaar moet zijn. Bepaalde info kan prominenter worden opgenomen.

Erwin heeft aangegeven dat het volgens hem mogelijk is om de frictiekosten vanuit het Impulsbudget te benutten. Dat is een keuze die we naar wens in het collegevoorstel
kunnen opnemen. Overheadskosten IJmond Werkt! zal worden meegenomen dat dit mee schaalt bij een krimpende organisatie (ingroei effect meewegen).
Uiterlijk volgende week dinsdag/woensdag wordt het stuk aan de bestuurders aangeboden. Er wordt een extra stuurgroep van een half uur ingelast om de laatste puntjes op de i te zetten.
We spreken elkaar snel.

Fijne avond,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.e @beverwijk.nl
5.1.2.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: ma. di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente beverwijk

5.1.2.e

ANALYSE SCENARIO'S
Herontwerp dienstverlening Participatiewet

BESTUURLIJKE WERKSESSIE BEVERWIJK, HEEMSKERK EN VELSEN
3 FEBRUARI 2025

DOEL WERKSESSIE

- Van definitief concept naar definitief rapport
- Reflectie en dialoog op basis van uitkomsten
- Afspraken over vervolgtraject met eigen colleges en gemeenteraden

NB. Nadruk op inhoudelijke dialoog
Niet diepte in met rapport en analyse Berenschot
Indien gewenst aparte inhoudelijke sessie afspreken

AGENDA

- 14.00-14.10 Welkom en vaststellen agenda
- 14.10-14.40 Aanscherping rapport, ruimte voor vragen, toelichting
- 14.40-14.55 Mentimeter
- 14.55 -15.40 Reflectie en dialoog
- 15.40-15.55 Afspraken over vervolgproces naar aanleiding van uitkomsten dialoog
- 15.55-17.00 Afsluiting

NAAR DEFINITIEF RAPPORT

EINDRAPPORT BERENSCHOT

Rapport Berenschot is integraal opgenomen als Deel 3
Een samenvatting van de financiële analyse is opgenomen als hoofdstuk 5

Vraag 1: is een aparte gezamenlijke sessie nodig om de financiële uitkomsten van het Berenschot rapport in detail te bespreken? Zo ja, wie zijn daarbij?

Vraag 2: Bevat het integrale rapport passages die jullie (nog) niet willen delen in deze fase?

Vraag 3: Bevat de samenvatting passages die jullie (nog) niet willen delen in deze fase?

CHECK OPBOUW

Samenvatting

Hoofdstuk 1 Inleiding

Deel 1 De basis

- Hoofdstuk 2 De scenario's
- Hoofdstuk 3 Context en handvatten

Deel 2 De analyse

- Hoofdstuk 4 Inhoudelijke analyse van de scenario's
- Hoofdstuk 5 Samenvatting financiële analyse Berenschot
- Hoofdstuk 6 Uitkomsten en (af)wegingen

Deel 3 Integrale financiële analyse Berenschot

VOORSTEL: Bijlagen

- Geen data opnemen in rapport omdat deze snel verouderen tijdens proces. Opnemen als technische bijlage door beleidsadviseurs in opleggers bij aanbieden stukken en regelmatig updaten data en aantallen

CHECK INHOUDELIJK

- Vraag 1: zijn er passages die vragen om een inhoudelijke toelichting?
- Vraag 2: sluiten de formulering aan bij jullie beelden en opvattingen?
- Vraag 3: ontbreken er essentiële punten?

CHECK HOOFDSTUK 6

Zijn dit de punten die jullie willen opnemen in het rapport?

Alternatief= deze onderwerpen opnemen in begeleidende oplegger bij het rapport en aanpassen per doelgroep

WEGEN MET DE MENTIMETER

GA NAAR: MENTI.COM
CODE: [AANVULLEN OP DAG ZELF]

DIALOOG EN REFLECTIE

MEENEMEN IN DISCUSSIE

- In welke mate is sprake van een gemeenschappelijk toekomstbeeld?
- Hoe is de kijk op de aanvliegroute bij scenario 2, dus keuze uit 2,5 en 3-min?
- Visie op aanbevelingen hoofdstuk 6:
  - aanbevelingen prioritering doelgroepen
  - aanbevelingen handhaving, rechtmatigheid en herinstroom
  - rol en positionering dienstverlening Participatiewet t.o.v. samenwerkingspartners

CHECK BIJ AFRONDING

- Wat is nodig om de dialoog te voeren met de drie colleges?
- Wat is nodig om het rapport eind februari aan te kunnen bieden aan de gemeenteraden?
  Bijeenkomsten geagendeerd in april.
- Wat is nodig om uitkomsten te delen met ondernemingsraden?
  Voorstel: ook hier beeldvormende dialoog mee voeren
  Verzoek vanuit IJW is een HR-check

gemeente beverwijk

Raadsmemo

Aan	: De gemeenteraad
Datum	: Datum B&W vergadering invullen
Onderwerp	: Herontwerp Re-integratiedienstverlening
Van	: Het college
Openbaar	: Ja
Documentkenmerk	: D-139843
Zaakkenmerk	: Z-24-186649
Aantal bijlage(n)	: Aantal invullen

Inleiding
Net als andere gemeenten in Nederland hebben Beverwijk, Heemskerk en Velsen te maken met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van IJmond Werkt daarin. De afgelopen jaren is binnen de bestaande organisatiestructuur hard gewerkt om financiële en inhoudelijke knelpunten het hoofd te bieden. Gaandeweg werd duidelijk dat de huidige aanpak niet meer volstaat.

Verkenning
Begin 2023 hebben de colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen opdracht gegeven om via een verkenning te komen tot een toekomstbestendig herontwerp van de dienstverlening vanuit de Participatiewet in de IJmond. Doel is om de inwoners die een beroep doen op de participatiewet zo optimaal mogelijk te ondersteunen en indien mogelijk te begeleiden naar (betaald) werk. Daarnaast wordt gestreefd naar een financieel toekomstbestendige inrichting en moet de re-integratiedienstverlening en de organisatiestructuur kunnen meebewegen met toekomstige ontwikkelingen.

Probleemanalyse
Om zicht te krijgen op de specifieke knelpunten en dynamiek in de regio IJmond zijn de opdrachtgevers gestart met een regionale probleemanalyse, die in april 2024 is besproken in een IJmondiale radenbijeenkomst. Deze analyse laat zien dat het landelijke beeld ook geldt voor de IJmond:

- de opzet van de Participatiewet zelf leidt tot knelpunten;
- een grotere groep mensen komt niet mee in een steeds ingewikkelder samenleving;
- de snel veranderende arbeidsmarkt vraagt om intensievere begeleiding van kwetsbare werkzoekenden en werkenden.

Eindrapport scenario's herontwerp re-integratiedienstverlening
In het kader van de opdracht tot het Herontwerp re-integratiedienstverlening in de IJmond hebben wij de gemeenteraden op 21 januari met een collegebericht geïnformeerd over de stand van zaken.

Het eindrapport, dat bijgevoegd is bij deze memo, bevat een analyse van vijf scenario's. Drie hebben betrekking op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Twee scenario's gaan over de toekomst van de sociale werkvoorziening/beschut werk infrastructuur. Wij hebben een agendaverzoek ingediend om op 1 april 2025 de uitgewerkte scenario's met u te bespreken.

Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie
De drie scenario's zijn gebaseerd op twee afwegingen: de intensiteit van samenwerking tussen de drie gemeenten (autonomie) en de schaal waarmee de dienstverlening in eigen beheer wordt ingevuld of wordt ingekocht bij externe marktpartijen.

Scenario 1 Integrale samenwerkingsvariant
Scenario 1 is de maximale samenwerkingsvariant. De drie gemeenten brengen alle uitvoerende teams, maar ook de aansturing, beleid en ondersteuning op het gebied van inkomen, werk en re-integratie onder in één nieuwe regionale uitvoeringsorganisatie. De nieuwe uitvoeringsorganisatie is

groter dan het huidige IJmond Werkt! (IJW!) en heeft een breder bereik. Het omvat namelijk ook de dienstverlening op het gebied van inkomen, minima, schulden, bijzondere bijstand, inburgering, participatie en activering.

Dit scenario scoort het sterkst op toekomstbestendigheid, regionale samenwerking in de Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond en op financieel draagvlak voor de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) – nieuw beschut infrastructuur. Dit heeft te maken met de stevige en langdurige organisatorische borging van de samenwerking en de mogelijkheid om budgetten binnen de IJmond in te zetten waar deze nodig zijn. Daarnaast ontstaat een stevige omvang door bundeling van alle dienstverlening op het gebied van werk, inkomen, re-integratie en Wsw/Nieuw Beschut in één organisatie. Hier staat tegenover dat de impact op het werkgeverschap groot is, de transitie naar de nieuwe organisatie grote investeringen en een lange adem vraagt en dat de lokale autonomie minimaal is. De dienstverlening voor de inwoner kan in vrij hoge mate integraal worden ingericht, maar er ontstaat een extra nieuw loket wat tot verwarring kan leiden.

Scenario 2 Individueel en situationele samenwerking
Scenario 2 is de minimale samenwerkingsvariant. De drie gemeenten beëindigen voor de re-integratiedienstverlening de IJmondiale samenwerking. De IJmondiale samenwerking op het gebied van Wsw- nieuw beschut wel blijft bestaan. De gemeentelijke teams verzorgen in dit scenario alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie vanuit eigen teams en alleen voor hun eigen inwoners. Elke gemeente breidt haar teams uit met de kennis en capaciteit die nodig is voor re-integratiedienstverlening. Zij kunnen in dit scenario ook de keuze maken om dit (geheel of deels) in te kopen bij derden.

Dit scenario scoort het sterkst op lokale flexibiliteit en keuzevrijheid én de mogelijkheid om per gemeente het volledige sociale domein in te richten rondom de inwoner. Kanttekening is dat bij het laatste de mogelijkheden verschillen al naar gelang de omvang van de gemeente. Nadelen van dit scenario zijn de sterke invloed van politieke verschuivingen en daarmee de toekomstbestendigheid en de grote impact voor de re-integratiemedewerkers en het achterblijvende deel Wsw/Beschut werk bij Ijmond Werkt!. Tot slot kunnen de onderlinge verschillen groeien tussen de gemeenten wat uitdagingen met zich meebrengt om de positie van de IJmond en de arbeidsmarktregio (Zuid Kennemerland en IJmond) stevig te houden.

Scenario 3 Maximale samenwerking
Scenario 3 gaat uit van maximale regionale harmonisatie van de dienstverlening aan de inwoner in combinatie met een lichtere organisatiestructuur. In dit scenario hanteren de drie gemeenten één regionale werkwijze op het gebied van re-integratie, inkomensverstrekking, minima-regelingen en inburgering en komt de dienstverlening binnen de gemeenten te liggen. De werkprocessen en het instrumentarium worden geharmoniseerd net als de functieprofielen.

Dit scenario scoort hoog op het slim en flexibel organiseren van maatwerk rondom de inwoner, bundeling van HR n een krappe arbeidsmarkt en regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio (ZKIJ). Een deel van het re-integratieaanbod van IJmond Werkt! blijft behouden voor de regio, aangevuld met externe dienstverlening. Daar staat tegenover dat de toekomstbestendigheid onder druk staat doordat de samenwerking is gebaseerd op consensus in combinatie met een lichte governance structuur. Net als scenario 2 is de impact op het achterblijvende deel Wsw-Beschut Werk bij Ijmond Werkt! groot.

Eerste bevinding van de colleges

De bestuurders van de drie gemeenten hebben in een werksessie in februari 2025 de mogelijke scenario's besproken. De voorkeur ligt bij het verder uitwerken van scenario 2, waarbij nadrukkelijk is aangegeven dat het uitgangspunt is om te investeren in samenwerking op verschillende onderdelen en om elkaar de ruimte te geven om samen te werken waar dit het meeste meerwaarde heeft. Dat hoeft niet altijd een samenwerking te zijn met (alleen) Beverwijk, Heemskerk en Velsen zoals in scenario 3, maar dat kunnen ook samenwerkingen zijn met andere gemeenten binnen en buiten onze arbeidsmarktregio. Deze voorkeur wordt gedeeld door de colleges van de drie gemeenten.

Scenario's Wsw-Beschut werk
Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet (Pw) verplicht om te zorgen voor voldoende werkplekken voor inwoners met een Wsw-indicatie of een indicatie voor beschut werk. Deze dienstverlening is een essentiële bouwsteen binnen de Pw, maar de schaalgrootte om dit per gemeente te organiseren is te klein. Daarom blijven de drie gemeenten op dit onderdeel samenwerken. Voor de toekomst van de Wsw-beschut Werk zijn twee scenario's gedefinieerd.

Scenario A
De drie gemeenten herontwerpen de bedrijvenstructuur met elkaar op het niveau van de IJmond;

Scenario B
De drie gemeenten herontwerpen de bedrijvenstructuur door krachten te bundelen met de vier gemeenten in Zuid Kennemerland (en de GR Spaarne werkt).
De bedrijven worden zo ingericht dat de komende jaren voldoende werkplekken beschikbaar blijven voor mensen met een Wsw- of beschutte werkindicatie. De werkomgeving en begeleiding dienen aan te sluiten bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de huidige en toekomstige doelgroep(en). Daarnaast zijn er inwoners zonder beschut werk indicatie voor wie de stap naar een reguliere werkgever (nog) te groot is. Bijvoorbeeld mensen met een doelgroepregistratie. Voor deze groep is in de regio veel behoefte aan passende leerwerkplekken en stageplaatsen. Hier raken de scenario's op het gebied van werk, inkomen en re-integratie en de modellen voor Wsw/beschut werk elkaar. Het is daarom van belang om:

- capaciteit in te bouwen voor kwetsbare doelgroepen die de werkplekken benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie;
- te zorgen voor diversiteit in werksoorten zodat de bedrijven beter aansluiten bij de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.

De verdere verkenning van deze scenario's op het gebied van Wsw- Beschut Werk is in gang gezet. De uitkomst van deze verkenning volgt later in 2025. Hierbij sluiten we aan bij de landelijke ontwikkelingen op het gebied van de herstructurering van de sociaal werk- en ontwikkelbedrijven.

Bijlage(n):

- Eindrapportage scenario's herontwerp re-integratiedienstverlening

From: "5.1.2.e "
Sent: Fri, 17 Feb 2023 14:21:14 +0100
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: FW: Uitwerking sessie gemeenten 19 januari en sessie gemeenten/ijw 6 februari 2023
Attachments: Kopie van Samenvatting bijeenkomst re-integratie en arbeidsmarkt 19 januari 2023.docx

Ter info

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Verzonden: vrijdag 17 februari 2023 14:06
Aan: Erwin van Hardeveld <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>
Onderwerp: Fwd: Uitwerking sessie gemeenten 19 januari en sessie gemeenten/ijw 6 februari 2023

Dag allemaal,
Bijgaand de uitwerking van de 2 sessies. Deze input geven we mee aan de projectleider van het te starten traject herijking aanpak arbeidsmarkt (of hoe we dit ook precies gaan noemen).
Dinsdag spreken we hier verder over. Helaas ben ik daar niet bij, maar dat hoeft de voortgang niet in de weg te zitten.
Groet, 5.1.2.e

Samenvatting sessie gemeenten probleemanalyse re-integratie 19 januari 2023 en

1. **Terugblik**

5.1.2.e heeft een samenvatting gemaakt van de inspiratiesessie van 11 januari jl. voor DB-IJW! en Stuurgroep i.a.v. Falgun Binnendijk (wethouder Castricum en trekker van Zaffier). 5.1.2.e geeft een kort toelichting hierop. We merken dat er veel dynamiek is in de arbeidsmarktregio en dat de re-integratiedienstverlening en de rol van IJmond Werkt ook de aandacht heeft van onze raadsleden. Parallel hierin speelt het proces van de doorontwikkeling van de arbeidsmarktregio's. Bij de uitvoering is het beëindigen van de intakepool en het doorstarten van een gezamenlijke intake actueel.

2. **Plenaire gedachtewisseling/discussie**

Besproken wordt dat een procesvoorstel voor het komende jaar nodig is. Wat zien we hierbij als leitmotiv?

- Inwoner
- Organisatie
- Werkgevers

Naast een focus op de behoefte van onze werkgevers (met name via het WSP) hebben wij te maken met onze inwoners, mét en zonder arbeidsvermogen. Het is van belang dat wij met een brede blik kijken naar onze inwoners en bepalen waar wij invloed op hebben. Dit is van belang voor waar we energie in steken en op welke sectoren wij focussen. Met de raden moeten we vooral een kaderdiscussie voeren. Verder kan een eerste stap zijn om een krachtenveld-analyse te maken.

1. <u>Aanleiding voor het onder de loep nemen van onze re-integratiedienstverlening</u>

Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt maar ons uitkeringsbestand is relatief hoog. Daarnaast is er sprake van zwaardere problematiek / meer belemmeringen bij onze inwoners in de uitkering. Dit vraagt om andere ondersteuning en dienstverlening.

2. <u>Krachtenveldanalyse en cirkel van invloed</u>

- Omgeving
- Onderwijs
- Ondernemers
- Overheid

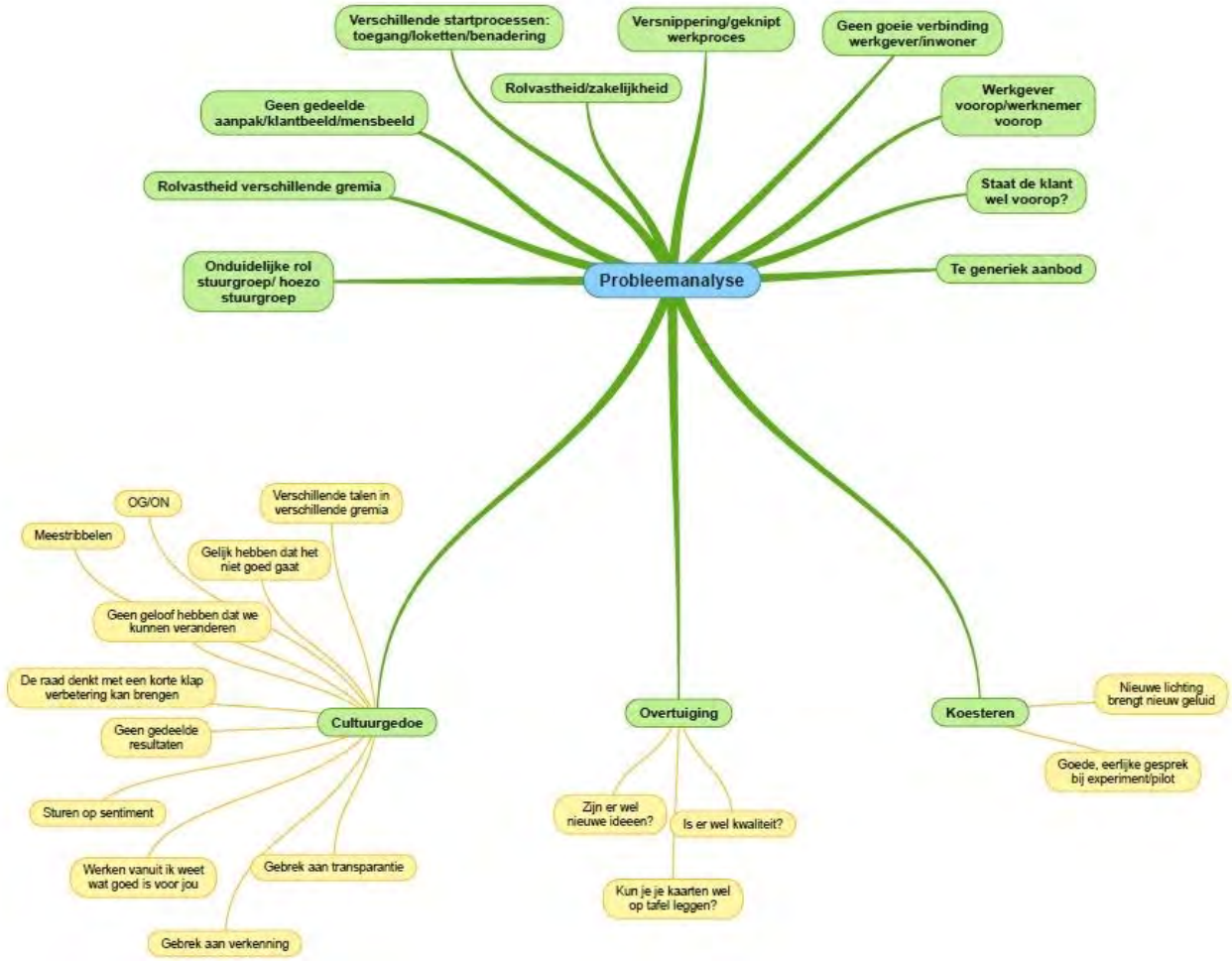
Wat moet je binnen dit speelveld organiseren? Wie zijn de belangrijkste stakeholders?



3. Probleemstelling / opgave

- Wat is er nodig om de inwoner mee te laten doen in de maatschappij?
- Hoe kunnen wij dat doen samen met de inwoner?
- Hoe maken wij de uitvoering effectiever/ doelmatiger samen met alle betrokkenen (gemeente, IJW!, WSP, maatschappelijk werk enz)

4. Probleemanalyse / bevindingen



Samenvatting sessie gemeenten en IJW 6 februari 2023

Opbrengst sessie 6 februari 2023 met afvaardiging van de 3 gemeenten (teammanager Velsen, beleidsmedewerker Heemskerk, directeur Beverwijk) en IJWerkt! (WSP en Beleid):

Probleemanalyse WSP:

1. We kennen te weinig mensen die beschikbaar zijn voor werk
2. We hebben te weinig mensen op IJW trajecten aan de slag. Zo lijkt stroom vanuit caseload (zittend bestand) droog gelegd. De weg naar andere partijen is ingezet. IJW wacht af
3. Geen gedeeld beeld van de klant (klantprofiel) die wel zou moeten passen bij IJWerkt. Passen ze echt niet op traject ? Zijn ze te 'slecht'? Tredes maken het hierin niet duidelijker.
4. We missen een digitaal match systeem waarin we op competenties (principe wat kan iemand wel) aan de voorkant opnemen en eerder klanten kunnen vinden voor vacatures/projecten
5. Informatie uitwisseling is niet compleet en lastig (AVG)
6. 5.2.1
   5.2.1
7. Er is meer nodig voor de complexe doelgroep zoals jobcoaches. Dat moet makkelijker kunnen maar er is ook meer budget voor nodig.
8. Geen gedeelde definities en dat schept verwarring of grensgevechten. Hebben we het over hetzelfde. We denken met tredes een scherp keuze te maken maar dat werkt niet zo. Er is een groot grijs gebied.
9. Oude afspraken blijven hangen of lijken soms weer te gelden (zoals strenger aan de poort, geldt dat nog?)
10. De infrastructuur van overleggen is verbeterd maar niet optimaal. Is nog teveel op functielagen ingericht en niet goed verbonden (governance)

Aanvulling Beleid:

1. Samenwerking rondom de klant is niet goed georganiseerd
2. Te veel regels en processen waardoor quick wins bijna niet door te voeren zijn. De snelheid gaat eruit.

Aanvulling Teammanagement Uitvoering

1. Geen gedeelde aanpak
2. Aanbod vanuit IJW niet flexibel genoeg
3. Vooroordelen blijven terugkomen
4. Intakepool was goede stap, brede intake is mooie vervolgstap

Aanvulling Directie:

1. Het speelveld van werkzoekende en wegen naar werk/school zijn te versnipperd
2. Gemeenten hebben een verschillende visie op de aanpak bij de poort en welke stappen de klant eerst aflegt binnen de gemeente
3. Onvoldoende ruimte voor en stevige begeleiding van experimenten
4. Inzet op zittend bestand blijft liggen (we missen een gedeeld beeld over hoe deze aan de gang te krijgen met bv korte interventies en werkgever speedmeets vacatures/werkgeversprojecten via WSP)

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Mon, 05 Jun 2023 14:57:09 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@velsen.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@heemskerk.nl>
Subject: 'Spiekbriefje' Brigitte
Attachments: Notities Beverwijk tbv Brigitte.docx
Importance: High

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand een aantal thema's waar vanuit de andere sessies vooral vragen/reacties op kwamen.
Volstaat dit als 'spiekbriefje' voor Brigitte? Graag jullie aanvullingen/reacties/aanscherping.
Ik stuur m in cc ook even langs 5.1.2.e en 5.1.2.e jullie nog thema's?

Ik ben er uiteraard ook bij met de whats-app in de aanslag die avond.
Hoor het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
info@5.1.2.e
5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

Betreft: aandachtspunten nav sessies Heemskerk en Velsen

Relatie met oproep raadsleden nav werkbezoek IJmond Werkt
De oproep van de raadsleden is parallel verlopen aan langer bestuurlijk traject (samen met IJmond Werkt). Maar zelfde opvatting: dat herijking nodig is.

Hier komen twee sporen samen, maar bestuurlijke opdracht is breder omdat meer mensen naar IJmond Werkt niet de oplossing is. Reden: Re-integratie- dienstverlening voor kwetsbare inwoners wordt steeds complexer

Discussie over waarom meer mensen naar IJW! niet oplossing is en werken met treden
Insteek 19 april: samenleving en het werk wordt ingewikkelder met in elk geval grote gevolgen voor de re-integratieaanpak voor mensen die al afstand tot werk hadden

Daarnaast andere kijk op re-integratie dan voorheen: streven is niet alleen een baan, maar duurzaam werk. Dit vraagt ook om aandacht voor levensgebieden waar mensen voor uitdagingen staan zoals schulden, gezondheid etc. Dit geldt zeker voor de mensen die nu nog in de bijstand zitten.

Huidige dienstverlening is ingericht op uitgangspunt van treden, met IJmond Werkt die specifiek is toegerust op re-integratie voor mensen vanaf trede 3.

Willen meer **multifocaal** kijken naar wat nodig is (niemand zit met alle levensgebieden in één specifieke trede en soms kunnen sporen parallel lopen). Soms kunnen mensen tijdje wel werken en dan weer niet: willen kunnen meebewegen in hoe we het organiseren rondom de inwoner

Dus meer schakelen met inzet van 'wat nodig is'. Hier raken we de domeinen WMO, Jeugdzorg, Onderwijs.

Doen nu eerste ervaringen op met **brede intake.**

Relatie met regionale ontwikkelingen
Twee niveaus van arbeidsmarktbeleid:
1. Regionaal: gericht op brede vraagstukken arbeidsmarkt en samenwerking. Regionaal Werkcentrum in oprichting (=overal in het land) waardoor werkgevers, werkenden en werkzoekenden terecht kunnen met elke vraag over werken en leren. Richt zich vooral op de 'bovenkant van de arbeidsmarkt', maar IJW en gemeenten in de IJmond zijn er wel op aangesloten. Regionaal werkcentrum is iets anders dan het participatiebedrijf!!!

2. Lokaal= gemeenten: uitvoering van de Participatiewet o.a via het Participatiebedrijf. Gaat om re-integratie kwetsbare groep, SW, mensen met afstand tot arbeidsmarkt en inkomen. Hier ook raakvlakken met arbeidsmatige dagbesteding en andere vormen van participatie

Nu is juiste moment voor toekomstbestendig herontwerp
Veel dienstverlening wordt ook vanuit het Rijk momenteel opnieuw belicht:
- Onderzoek naar toekomst SW door Berenschot
- Breed offensief Participatiewet
- Simpel Switchen (mn groep psychiche problemen)
- Regionaal herontwerp regionaal werkcentrum

Financiële urgentie
Als we minder geld en minder middelen hebben, moeten we het slimmer organiseren.

- Oude SW verdwijnt en vervangen door nieuw beschut
- Meer en moeilijker kandidaten met minder middelen voor re-integratie per kandidaat
- Uitdagingen voor SW in bedrijfsvoering: instroom Nieuw beschut < uitstroom SW
- Uitdagingen SW dekking per persoon: = circa 26.000 pp, nieuw beschut = circa 12.000 pp
- Aanvullende financiële uitdagingen door loonstijgingen voor ambtenaren en SW-medewerkers

Aanpak

- Gezamenlijk proces: IJmond Werkt! Is blij met deze verkenning (niet alleen directie, ook medewerkers) en zijn nauw betrokken.
- Hoe willen raden geïnformeerd blijven? Elke twee/drie maanden actief informeren?
- Open verkenning
- Behouden wat goed is maar anders organiseren waar nodig
- Loslaten wat niet goed is
- Voortdurend relateren aan landelijke en regionale keuzes

From: "5.1.2.e
Sent: Mon, 29 Jul 2024 10:25:41 +0200
To: '5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: Afspraak Herontwerp Re-integratiedienstverlening

Goedemorgen 5.1.2.e

Zoals al eerder aangegeven zijn we samen met Velsen en Heemskerk bezig om te komen tot een herontwerp Re-integratiedienstverlening.
5.1.2.e 5.1.2.e heeft verzocht om met alle controllers in contact te komen om de financiële kant van de gemeenten en IJmond Werkt! nader te kunnen duiden om de scenario's verder uit te kunnen werken.
Voor de doorrekeningen zal gebruik worden gemaakt van een externe partij. Omdat je in augustus nog met vakantie bent, zal 5.1.2.e via de mail contact met je leggen om een afspraak met jou in te plannen in september.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.e@beverwijk.nl
5.1.2.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente beverwijk

gemeente beverwijk

Collegevoorstel en -besluit

Onderwerp	4e Wijziging Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt!
Portefeuillehouder	B.G.P. van den Berg
Team	Sociaal beleid
Raad	Ja, raadsvoorstel
Documentkenmerk	D-121407
Zaakkenmerk	Z-24-187419
Datum vergadering	14 mei 2024

Voorgesteld besluit
1. De geconsolideerde 4e wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt, (D-117496) vast te stellen

Besluit
1. De geconsolideerde 4e wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt, (D-117496) vast te stellen

Aanleiding
Op 1 juli 2022 is de Wet gemeenschappelijke regeling (Wgr) gewijzigd. De gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! (IJW!) moet daarop worden aangepast. Op 25 juni 2024 heeft de gemeenteraad van Beverwijk toestemming verleend om de 4e wijziging GR IJmond Werkt! vast te stellen.

Wettelijke bevoegdheidsbasis voor het nemen van het besluit
Wettelijke competentie van college van burgemeester en wethouders op grond van artikel 1, leden 1 en 2, van de Wet gemeenschappelijke regelingen.

Wettelijk en/of beleidskader
Wet gemeenschappelijke regeling (WGR)
Gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt!

Eerder(e) besluit(en)
3e wijziging Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! 2022 (IN-22-79720)
2e wijziging Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! 2019 (INT-19-47763)
1e wijziging Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! 2016 (INT-16-24712)
Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! 2014 (INT-13-06233)

Relatie met raads-/collegeprogramma
Coalitieprogramma: we willen de drempel naar werk verlagen en arbeidsmarktparticipatie verbeteren.

Motivering voorgesteld besluit
Op 1 juli 2022 is de Wet gemeenschappelijke regeling (Wgr) gewijzigd. De gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! (IJW!) moet daarop worden aangepast. Op 25 juni 2024 heeft de gemeenteraad van Beverwijk toestemming verleend om de 4e wijziging GR IJmond Werkt! vast te stellen.
De wijziging heeft tot doel de democratische legitimatie van gemeenschappelijke regelingen te versterken. De kaderstellende en controlerende rol van de gemeenteraad wordt daartoe versterkt. De wetswijziging biedt de raad een aantal aanpassingen en aanvullingen op de al bestaande wettelijke bevoegdheden en instrumenten. Gemeenschappelijke regelingen hebben tot 1 juli 2024 de tijd om de wetswijziging te implementeren en de gewijzigde regeling vast te stellen.

In de commissievergadering in Beverwijk van 15 april is de WGR IJmond Werkt! behandeld. Op 25 april heeft de raad haar zienswijze ingediend van geen wensen of bedenkingen bij de 4e wijziging GR IJmond Werkt!
De gemeenteraad van Heemskerk op 25 april is een zienswijze ingediend, waarin zij aangeven om voorafgaand aan de begroting van IJmond Werkt! eerst een kaderbrief te willen ontvangen met daarin de voorgestelde uitgangspunten en een doorberekening van de financiële consequenties. Deze toevoeging hebben wij overgenomen in de was-wordt lijst en de geconsolideerde 4e wijziging Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt!.

In de toegevoegde bijlagen treft u de aangepaste was-wordt lijst en de 4e wijziging Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! aan.

Risico's
De voorgestelde aanpassingen van de GR IJmond Werkt! zijn technisch van aard en kennen geen risico's.

Alternatieven
n.v.t.

Financiën
De aanpassing van de Gemeenschappelijke Regeling heeft geen financiële consequenties.

Geheimhouding
n.v.t.

Participatie
De aanpassingen zijn in samenspraak met IJmond Werkt! voorbereid.

Communicatie
De 4e wijziging Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! wordt officieel bekendgemaakt door publicatie in het digitale gemeenteblad op www.overheid.nl

Verdere procedure
n.v.t.

Bijlage(n)
(D-116264) Was-Wordt Lijst Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt!
(D- 117496) Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! 4e wijziging
(D-121260) Raadsvoorstel Toestemming verlenen voor het vaststellen van de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt, 4e wijziging

Inleiding
In februari 2023 gaven de drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen opdracht om te onderzoeken wat nodig is om de dienstverlening vanuit de Participatiewet te optimaliseren en toekomstbestendig te maken. In het voorjaar van 2024 zijn vanuit een regionale probleemanalyse verschillende oplossingsrichtingen vertaald naar uit te werken concept-modellen (scenario's).

Drie modellen hebben betrekking op dienstverlening op het gebied van werk en inkomen en re-integratie. Twee modellen gaan over de toekomst van de Wsw/beschut werk infrastructuur.

Opdracht/beoogd resultaat
Voor de drie modellen op het gebied van werk, inkomen en re-integratie moeten kosten-batenanalyses (business cases) komen die worden vergeleken met de huidige situatie (model 0).

De financiële analyses bevatten in elk geval:
- De structurele baten en lasten op dit moment en in de toekomst
- De frictiekosten bij de stap van het huidige model naar het toekomstige model
- De financiële consequenties per gemeente
- De financiële consequenties voor de GR IJmond Werkt

De business case moet inzicht geven in:
- (Verwachte) ontwikkeling inkomstenbronnen/budgetten
- Ontwikkeling personele kosten: uitvoering, beleid, management
- Beschikbare uitvoeringsbudgetten van de dienstverlening
- Kosten overhead: systemen, licenties, huisvesting
- Schaalvoordelen, waar relevant
- Financiële voor- en nadelen van de nieuwe organisatie- en governancestructuur
- Desinvesteringen

Opdrachtgevers en aanspreekpunten
De drie wethouders met portefeuille Participatiewet van Beverwijk, Heemskerk en Velsen zijn gezamenlijk opdrachtgever. Vanuit elke gemeente is een lid van de stuurgroep betrokken. Zij zijn samen met de (externe) projectleider Herontwerp verantwoordelijk voor sturing op deze opdracht.

De controllers van de drie gemeenten en van IJmond Werkt zijn belangrijke gesprekspartners. Zij beschikken over alle relevante informatie. Naar verwachting is een gezamenlijke afspraak nodig om te komen tot een eenduidige interpretatie van financiële data.

Beoogde deadline
De beoogde deadline voor de business cases is 25 november 2024.

Uitgangspunten en modellen op hoofdlijnen
De modellen op het gebied van werk, inkomen en re-integratie zijn hieronder op hoofdlijnen samengevat.

<u>Model 0 Huidige situatie</u>
Op dit moment hebben vier organisaties een rol in de dienstverlening vanuit de Participatiewet. De GR IJmond Werkt wordt ingezet op een specifiek deel van de re-integratiedienstverlening. Voor de resterende dienstverlening op inkomen, werken en re-integratie/participatie zijn de individuele gemeenten verantwoordelijk. Ondanks intensieve afstemming tussen gemeenten zorgen uiteenlopende beleidskeuzes voor eigen werkprocessen, personele keuzes en eigen systemen.

Model 1 Integraal
Bij Model 1 wordt alle dienstverlening op het gebied van inkomen, re-integratie, inburgering en schulden en minima ondergebracht in één regionale organisatie. Het betekent een vergaande samenvoeging van de dienstverlening van de drie gemeenten. Alle betrokken medewerkers (uitvoering, beleid, sturing, ondersteuning) gaan over naar de nieuwe organisatie. Er komt een nieuw regionaal functiehuis. Hierop komt 1 HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering). Teams vallen onder 1 directie/management.
Het houdt ook in dat de drie gemeenten hun gemeentelijke autonomie loslaten in de uitvoering van de Participatiewet en aanpalende wetten. Relevante budgetten worden samengevoegd en regionaal ingezet.

Model 2 Individueel
Bij Model 2 kiezen de drie gemeenten voor het volledig autonoom uitvoeren van de re-integratiedienstverlening uit de Participatiewet. Het betekent een eigen aanpak per gemeente en beëindiging van de GR IJmond Werkt! voor re-integratiedienstverlening.

Elke gemeente organiseert haar eigen interventies en instrumenten en toegang tot dienstverlening. De gemeenten breiden hun functiehuis uit met kennis en capaciteit die nodig is voor re-integratiedienstverlening of kopen deze in.

Model 3 Maximale samenwerking
Model 3 gaat uit van maximale regionale samenwerking. Dit betekent dat regionaal wordt gekozen voor één visie, beleid, werkprocessen, instrumentarium, scholing en kennisbevordering voor alle dienstverlening rondom werk en inkomen. Kernonderdelen van de re-integratiedienstverlening voeren de drie gemeenten zelf uit. De medewerkers en capaciteit die daarvoor nodig zijn, zijn ondergebracht onder een van de gemeenten. Daarnaast kopen de drie gemeenten specialistische of incidentele dienstverlening regionaal in bij externe aanbieders. Elke gemeente houdt de beschikking over haar eigen budgetten en medewerkers. De GR op het gebied van re-integratie wordt vervangen door een regionaal uitvoeringsplan/kader.

Met dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie wordt bedoeld:
- Participatiewet
- Wet sociale werkvoorziening
- BBZ 2004
- IOAW en IOAZ
- Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (WGS)
- Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI)
- Nieuwe wet inburgering
- Bijzondere bijstand en uitvoering van bepaalde minimaregelingen.
- Ook lopende incidentele/tijdelijke dienstverlening moet hierin worden meegenomen. Denk daarbij aan dienstverlening Oekraïners, afhandeling toeslagenaffaire etc.

Wsw/beschut werk
Uitgangspunt op het vlak van de Wsw/beschut werk infrastructuur is behoud van de regionale samenwerking. De uitdagingen zijn groot. Er is een inhoudelijke transformatie nodig om aan te blijven sluiten bij een verzwarende doelgroep. Daarnaast moet de stap worden gemaakt naar meer diversiteit in werksoorten die beter aansluiten bij de actuele arbeidsmarkt. Omdat de aantallen klein zijn en klein blijven, vraagt de ondersteuningsstructuur van de bedrijven om een minimale schaal. De schaal van de IJmond is daarin te klein. De drie gemeenten zien meerwaarde om dat op de schaal van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland te doen. Dit vraagt om een bestuurlijke verkenning vooraf.

From: "5.1.2.e "
Sent: Thu, 26 Sep 2024 08:59:36 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: samenvatting financiële opdracht in het kader van het herontwerp reintegratie dienstverlening
Attachments: Vraagstelling financiële doorrekening.docx
Importance: High

Hoi 5.1.2.e

Als het goed is, ben je op de hoogte van het herontwerp reintegratie dienstverlening. 5.1.2.e (5.1.2.e) heeft een vraagstelling gemaakt voor de financiele doorrekening van een aantal scenario's.
De managers van de IJmond-gemeenten leggen dit ook voor aan hun concern controller of zij het ermee eens zijn of misschien een aanvulling erop hebben.
Hierbij heb je de vraagstelling.
Ik weet niet of jullie nog een overleg hebben met de concern controllers met de IJmond, maar dan zouden jullie het misschien ook gezamenlijk kunnen bekijken.

Groet,
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e >
Verzonden: woensdag 25 september 2024 15:17
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @Beverwijk.NL>
Onderwerp: samenvatting financiële opdracht
Urgentie: Hoog

Dag allen,

Bijgaand een opzet voor de financiële vraagstelling. Daarbij heb ik de focus voor nu gelegd op de 3 modellen werk, inkomen en re-integratie, zodat we dat alvast in gang kunnen zetten.
Ik hoor graag of deze bijlage voldoende beeld geeft om een partij te benaderen met de vraag of ze hierin iets kunnen betekenen. Waar missen jullie nog onderdelen of uitwerking?

Wsw/beschut
Voor de vraag rondom Wsw/beschut, moet ik nog even met jullie sparren.
Rondom de begroting IJW is volgens mij al berekend wat het perspectief is als we niks doen.
Een interessante vraag kan zijn welke minimale schaal we nodig hebben om te komen tot een financieel gezonde infrastructuur.
Of andersom: wat de infrastructuur mag kosten bij de aantallen die wij in de regio hebben/voorzien.

Hebben jullie daar ideeën bij? Of wachten we hier eerst een bestuurlijke peiling met ZK af?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e .nl
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: 5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

Inleiding
In februari 2023 gaven de drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen opdracht om te onderzoeken wat nodig is om de dienstverlening vanuit de Participatiewet te optimaliseren en toekomstbestendig te maken. In het voorjaar van 2024 zijn vanuit een regionale probleemanalyse verschillende oplossingsrichtingen vertaald naar uit te werken concept-modellen (scenario's).

Drie modellen hebben betrekking op dienstverlening op het gebied van werk en inkomen en re-integratie. Twee modellen gaan over de toekomst van de Wsw/beschut werk infrastructuur.

Opdracht/beoogd resultaat
Voor de drie modellen op het gebied van werk, inkomen en re-integratie moeten kosten-batenanalyses (business cases) komen die worden vergeleken met de huidige situatie (model 0).

De financiële analyses bevatten in elk geval:

- De structurele baten en lasten op dit moment en in de toekomst
- De frictiekosten bij de stap van het huidige model naar het toekomstige model
- De financiële consequenties per gemeente
- De financiële consequenties voor de GR IJmond Werkt

De business case moet inzicht geven in:

- (Verwachte) ontwikkeling inkomstenbronnen/budgetten
- Ontwikkeling personele kosten: uitvoering, beleid, management
- Beschikbare uitvoeringsbudgetten van de dienstverlening
- Kosten overhead: systemen, licenties, huisvesting
- Schaalvoordelen, waar relevant
- Financiële voor- en nadelen van de nieuwe organisatie- en governancestructuur
- Desinvesteringen

Opdrachtgevers en aanspreekpunten
De drie wethouders met portefeuille Participatiewet van Beverwijk, Heemskerk en Velsen zijn gezamenlijk opdrachtgever. Vanuit elke gemeente is een lid van de stuurgroep betrokken. Zij zijn samen met de (externe) projectleider Herontwerp verantwoordelijk voor sturing op deze opdracht.

De controllers van de drie gemeenten en van IJmond Werkt zijn belangrijke gesprekspartners. Zij beschikken over alle relevante informatie. Naar verwachting is een gezamenlijke afspraak nodig om te komen tot een eenduidige interpretatie van financiële data.

Beoogde deadline
De beoogde deadline voor de business cases is 25 november 2024.

Uitgangspunten en modellen op hoofdlijnen
De modellen op het gebied van werk, inkomen en re-integratie zijn hieronder op hoofdlijnen samengevat.

<u>Model 0 Huidige situatie</u>
Op dit moment hebben vier organisaties een rol in de dienstverlening vanuit de Participatiewet. De GR IJmond Werkt wordt ingezet op een specifiek deel van de re-integratiedienstverlening. Voor de resterende dienstverlening op inkomen, werken en re-integratie/participatie zijn de individuele gemeenten verantwoordelijk. Ondanks intensieve afstemming tussen gemeenten zorgen uiteenlopende beleidskeuzes voor eigen werkprocessen, personele keuzes en eigen systemen.

Commented [5.1.2.e]: Laat de ontwikkeling zien. Advies brengt de structurele lasten en baten in beeld voor de jaren 2023 t/m 2028, waarbij 2023 en 2024 de realisatie laten en zien en de overige jaren de geraamde baten
Betrekking hierbij ook de aantallen Wsw-ers etc

Commented [5.1.2.e]: Tip: dit gaat verder dan alleen de bedragen die naar IJmond Werkt! Gaan. Schrijf een format voor zodat alle gemeenten op dezelfde wijze de gegevens aanleveren

Model 1 Integraal
Bij Model 1 wordt alle dienstverlening op het gebied van inkomen, re-integratie, inburgering en schulden en minima ondergebracht in één regionale organisatie. Het betekent een vergaande samenvoeging van de dienstverlening van de drie gemeenten. Alle betrokken medewerkers (uitvoering, beleid, sturing, ondersteuning) gaan over naar de nieuwe organisatie. Er komt een nieuw regionaal functiehuis. Hierop komt 1 HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering). Teams vallen onder 1 directie/management.
Het houdt ook in dat de drie gemeenten hun gemeentelijke autonomie loslaten in de uitvoering van de Participatiewet en aanpalende wetten. Relevante budgetten worden samengevoegd en regionaal ingezet.

Commented [5.1.2.e]: Aandachtspunt is de overhead bij de achterlatende organisatie

Commented [5.1.2.e]: Wie doet de verantwoording naar het Rijk? De nieuwe uitvoeringsorganisatie? Ervaringen bij andere uitvoeringsorganisatie?

Model 2 Individueel
Bij Model 2 kiezen de drie gemeenten voor het volledig autonoom uitvoeren van de re-integratiedienstverlening uit de Participatiewet. Het betekent een eigen aanpak per gemeente en beëindiging van de GR IJmond Werkt! voor re-integratiedienstverlening.

Elke gemeente organiseert haar eigen interventies en instrumenten en toegang tot dienstverlening. De gemeenten breiden hun functiehuis uit met kennis en capaciteit die nodig is voor re-integratiedienstverlening of kopen deze in.

Model 3 Maximale samenwerking
Model 3 gaat uit van maximale regionale samenwerking. Dit betekent dat regionaal wordt gekozen voor één visie, beleid, werkprocessen, instrumentarium, scholing en kennisbevordering voor alle dienstverlening rondom werk en inkomen. Kernonderdelen van de re-integratiedienstverlening voeren de drie gemeenten zelf uit. De medewerkers en capaciteit die daarvoor nodig zijn, zijn ondergebracht onder een van de gemeenten. Daarnaast kopen de drie gemeenten specialistische of incidentele dienstverlening regionaal in bij externe aanbieders. Elke gemeente houdt de beschikking over haar eigen budgetten en medewerkers. De GR op het gebied van re-integratie wordt vervangen door een regionaal uitvoeringsplan/kader.

Commented [5.1.2.e]: Wordt hiermee bedoeld dat alle medewerkers bij deze samenwerking bij één gemeente worden ondergebracht. Graag verduidelijken

Commented [5.1.2.e]: Ook hier aandacht voor de overhead bij de achterlatende organisatie

Met dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie wordt bedoeld:

- Participatiewet
- Wet sociale werkvoorziening
- BBZ 2004
- IOAW en IOAZ
- Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (WGS)
- Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI)
- Nieuwe wet inburgering
- Bijzondere bijstand en uitvoering van bepaalde minimaregelingen.
- Ook lopende incidentele/tijdelijke dienstverlening moet hierin worden meegenomen. Denk daarbij aan dienstverlening Oekraïners, afhandeling toeslagenaffaire etc.

Commented [5.1.2.e]: Flexibele schil of de keuze maken voor alleen structurele werkzaamheden?

Wsw/beschut werk
Uitgangspunt op het vlak van de Wsw/beschut werk infrastructuur is behoud van de regionale samenwerking. De uitdagingen zijn groot. Er is een inhoudelijke transformatie nodig om aan te blijven sluiten bij een verzwarende doelgroep. Daarnaast moet de stap worden gemaakt naar meer diversiteit in werksoorten die beter aansluiten bij de actuele arbeidsmarkt. Omdat de aantallen klein zijn en klein blijven, vraagt de ondersteuningsstructuur van de bedrijven om een minimale schaal. De schaal van de IJmond is daarin te klein. De drie gemeenten zien meerwaarde om dat op de schaal van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland te doen. Dit vraagt om een bestuurlijke verkenning vooraf.

From: "5.1.2.e "
Sent: Mon, 30 Sep 2024 09:52:17 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @Beverwijk.NL>
Subject: RE: samenvatting financiële opdracht in het kader van het herontwerp reintegratie dienstverlening
Attachments: 2024-09-30 Vraagstelling financiële doorrekening.docx

Goedemorgen 5.1.2.e

Op korte termijn vindt er geen regionale overleg plaats van de concerncontrollers. Het eerstvolgende co-overleg wordt gehouden op donderdag 10 oktober.

Bijgaand het document voorzien van mijn opmerkingen.
Mocht jij of 5.1.2.e nog vragen hebben, neem dan even contact met mij op.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @Beverwijk.NL>
Verzonden: donderdag 26 september 2024 09:00
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Onderwerp: samenvatting financiële opdracht in het kader van het herontwerp reintegratie dienstverlening
Urgentie: Hoog

Hoi 5.1.2.e

Als het goed is, ben je op de hoogte van het herontwerp reintegratie dienstverlening. 5.1.2.e (5.1.2.e) heeft een vraagstelling gemaakt voor de financiele doorrekening van een aantal scenario's.
De managers van de IJmond-gemeenten leggen dit ook voor aan hun concern controller of zij het ermee eens zijn of misschien een aanvulling erop hebben.
Hierbij heb je de vraagstelling.
Ik weet niet of jullie nog een overleg hebben met de concern controllers met de IJmond, maar dan zouden jullie het misschien ook gezamenlijk kunnen bekijken.

Groet,
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e >
Verzonden: woensdag 25 september 2024 15:17
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>;5.1.2.e <5.1.2.e @Beverwijk.NL>
Onderwerp: samenvatting financiële opdracht
Urgentie: Hoog

Dag allen,

Bijgaand een opzet voor de financiële vraagstelling. Daarbij heb ik de focus voor nu gelegd op de 3 modellen werk, inkomen en re-integratie, zodat we dat alvast in gang kunnen zetten.
Ik hoor graag of deze bijlage voldoende beeld geeft om een partij te benaderen met de vraag of ze hierin iets kunnen betekenen. Waar missen jullie nog onderdelen of uitwerking?

Wsw/beschut

Voor de vraag rondom Wsw/beschut, moet ik nog even met jullie sparren.
Rondom de begroting IJW is volgens mij al berekend wat het perspectief is als we niks doen.
Een interessante vraag kan zijn welke minimale schaal we nodig hebben om te komen tot een financieel gezonde infrastructuur.
Of andersom: wat de infrastructuur mag kosten bij de aantallen die wij in de regio hebben/voorzien.

Hebben jullie daar ideeën bij? Of wachten we hier eerst een bestuurlijke peiling met ZK af?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e .nl
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: 5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Sent: Tue, 1 Oct 2024 10:26:00 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: Re: samenvatting financiële opdracht in het kader van het herontwerp reintegratie dienstverlening

Hoi 5.1.2.e

Bedankt voor je snelle en goede reactie.
Ik geef het door aan 5.1.2.e

Groet,
5.1.2.e

Verzonden vanuit Outlook voor iOS
Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Verzonden: maandag, september 30, 2024 9:52 AM
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Onderwerp: RE: samenvatting financiële opdracht in het kader van het herontwerp reintegratie dienstverlening

Goedemorgen 5.1.2.e

Op korte termijn vindt er geen regionale overleg plaats van de concerncontrollers. Het eerstvolgende co-overleg wordt gehouden op donderdag 10 oktober.

Bijgaand het document voorzien van mijn opmerkingen.
Mocht jij of 5.1.2.e nog vragen hebben, neem dan even contact met mij op.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Verzonden: donderdag 26 september 2024 09:00
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Onderwerp: samenvatting financiële opdracht in het kader van het herontwerp reintegratie dienstverlening
Urgentie: Hoog

Hoi 5.1.2.e

Als het goed is, ben je op de hoogte van het herontwerp reintegratie dienstverlening. 5.1.2.e (5.1.2.e) heeft een vraagstelling gemaakt voor de financiele doorrekening van een aantal scenario's.
De managers van de IJmond-gemeenten leggen dit ook voor aan hun concern controller of zij het ermee eens zijn of misschien een aanvulling erop hebben.
Hierbij heb je de vraagstelling.
Ik weet niet of jullie nog een overleg hebben met de concern controllers met de IJmond, maar dan zouden jullie het misschien ook gezamenlijk kunnen bekijken.

Groet,
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e >
Verzonden: woensdag 25 september 2024 15:17
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @Beverwijk.NL>
Onderwerp: samenvatting financiële opdracht
Urgentie: Hoog

Dag allen,

Bijgaand een opzet voor de financiële vraagstelling. Daarbij heb ik de focus voor nu gelegd op de 3 modellen werk, inkomen en re-integratie, zodat we dat alvast in gang kunnen zetten.
Ik hoor graag of deze bijlage voldoende beeld geeft om een partij te benaderen met de vraag of ze hierin iets kunnen betekenen. Waar missen jullie nog onderdelen of uitwerking?

Wsw/beschut
Voor de vraag rondom Wsw/beschut, moet ik nog even met jullie sparren.
Rondom de begroting IJW is volgens mij al berekend wat het perspectief is als we niks doen.
Een interessante vraag kan zijn welke minimale schaal we nodig hebben om te komen tot een financieel gezonde infrastructuur. Of andersom: wat de infrastructuur mag kosten bij de aantallen die wij in de regio hebben/voorzien.

Hebben jullie daar ideeën bij? Of wachten we hier eerst een bestuurlijke peiling met ZK af?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e .nl
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: 5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

Inleiding
In februari 2023 gaven de drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen opdracht om te onderzoeken wat nodig is om de dienstverlening vanuit de Participatiewet te optimaliseren en toekomstbestendig te maken. In het voorjaar van 2024 zijn vanuit een regionale probleemanalyse verschillende oplossingsrichtingen vertaald naar uit te werken concept-modellen (scenario's).

Drie modellen hebben betrekking op dienstverlening op het gebied van werk en inkomen en re-integratie. Twee modellen gaan over de toekomst van de Wsw/beschut werk infrastructuur.

Opdracht/beoogd resultaat
Voor de drie modellen op het gebied van werk, inkomen en re-integratie moeten kosten-batenanalyses (business cases) komen die worden vergeleken met de huidige situatie (model 0).

De financiële analyses bevatten in elk geval:
- De structurele baten en lasten op dit moment en in de toekomst
- De frictiekosten bij de stap van het huidige model naar het toekomstige model
- De financiële consequenties per gemeente (eenmalig en structureel)
- De financiële consequenties voor de GR IJmond Werkt

De business case moet inzicht geven in:
- (Verwachte) ontwikkeling inkomstenbronnen/budgetten
- Ontwikkeling personele kosten: uitvoering, beleid, management, overhead (ondersteunend personeel, dus niet dezelfde overhead als bij punt 4)
- Beschikbare uitvoeringsbudgetten van de dienstverlening
- Kosten overhead: systemen, licenties, huisvesting
- Schaalvoordelen, waar relevant
- Financiële voor- en nadelen van de nieuwe organisatie- en governancestructuur
- Desinvesteringen
- Risico's en kansen per scenario
- Benodigde eenmalige investeringen
- Effecten/voordelen voor duurzaamheidsambities /SROI?

Opdrachtgevers en aanspreekpunten
De drie wethouders met portefeuille Participatiewet van Beverwijk, Heemskerk en Velsen zijn gezamenlijk opdrachtgever. Vanuit elke gemeente is een lid van de stuurgroep betrokken. Zij zijn samen met de (externe) projectleider Herontwerp verantwoordelijk voor sturing op deze opdracht.

De controllers van de drie gemeenten en van IJmond Werkt zijn belangrijke gesprekspartners. Zij beschikken over alle relevante informatie. Naar verwachting is een gezamenlijke afspraak nodig om te komen tot een eenduidige interpretatie van financiële data.

Beoogde deadline
De beoogde deadline voor de business cases is 25 november 2024.

Uitgangspunten en modellen op hoofdlijnen
De modellen op het gebied van werk, inkomen en re-integratie zijn hieronder op hoofdlijnen samengevat.

Model 0 Huidige situatie
Op dit moment hebben vier organisaties een rol in de dienstverlening vanuit de Participatiewet. De GR IJmond Werkt wordt ingezet op een specifiek deel van de re-integratiedienstverlening. Voor de

resterende dienstverlening op inkomen, werken en re-integratie/participatie zijn de individuele gemeenten verantwoordelijk. Ondanks intensieve afstemming tussen gemeenten zorgen uiteenlopende beleidskeuzes voor eigen werkprocessen, personele keuzes en eigen systemen.

Model 1 Integraal
Bij Model 1 wordt alle dienstverlening op het gebied van inkomen, re-integratie, inburgering en schulden en minima ondergebracht in één regionale organisatie. Het betekent een vergaande samenvoeging van de dienstverlening van de drie gemeenten. Alle betrokken medewerkers (uitvoering, beleid, sturing, ondersteuning) gaan over naar de nieuwe organisatie. Er komt een nieuw regionaal functiehuis. Hierop komt 1 HR-beleid (incl. werving en selectiebeleid, scholing en kennisbevordering). Teams vallen onder 1 directie/management.
Het houdt ook in dat de drie gemeenten hun gemeentelijke autonomie loslaten in de uitvoering van de Participatiewet en aanpalende wetten. Relevante budgetten worden samengevoegd en regionaal ingezet.

Model 2 Individueel
Bij Model 2 kiezen de drie gemeenten voor het volledig autonoom uitvoeren van de re-integratiedienstverlening uit de Participatiewet. Het betekent een eigen aanpak per gemeente en beëindiging van de GR IJmond Werkt! voor re-integratiedienstverlening.

Elke gemeente organiseert haar eigen interventies en instrumenten en toegang tot dienstverlening. De gemeenten breiden hun functiehuis uit met kennis en capaciteit die nodig is voor re-integratiedienstverlening of kopen deze in.

Model 3 Maximale samenwerking
Model 3 gaat uit van maximale regionale samenwerking. Dit betekent dat regionaal wordt gekozen voor één visie, beleid, werkprocessen, instrumentarium, scholing en kennisbevordering voor alle dienstverlening rondom werk en inkomen. Kernonderdelen van de re-integratiedienstverlening voeren de drie gemeenten zelf uit. De medewerkers en capaciteit die daarvoor nodig zijn, zijn ondergebracht onder een van de gemeenten. Daarnaast kopen de drie gemeenten specialistische of incidentele dienstverlening regionaal in bij externe aanbieders. Elke gemeente houdt de beschikking over haar eigen budgetten en medewerkers. De GR op het gebied van re-integratie wordt vervangen door een regionaal uitvoeringsplan/kader.

Met dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie wordt bedoeld:
- Participatiewet
- Wet sociale werkvoorziening
- BBZ 2004
- IOAW en IOAZ
- Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (WGS)
- Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI)
- Nieuwe wet inburgering
- Bijzondere bijstand en uitvoering van bepaalde minimaregelingen.
- Ook lopende incidentele/tijdelijke dienstverlening moet hierin worden meegenomen. Denk daarbij aan dienstverlening Oekraïners, afhandeling toeslagenaffaire etc.

Wsw/beschut werk
Uitgangspunt op het vlak van de Wsw/beschut werk infrastructuur is behoud van de regionale samenwerking. De uitdagingen zijn groot. Er is een inhoudelijke transformatie nodig om aan te blijven sluiten bij een verzwarende doelgroep. Daarnaast moet de stap worden gemaakt naar meer diversiteit in werksoorten die beter aansluiten bij de actuele arbeidsmarkt. Omdat de aantallen klein

zijn en klein blijven, vraagt de ondersteuningsstructuur van de bedrijven om een minimale schaal. De schaal van de IJmond is daarin te klein. De drie gemeenten zien meerwaarde om dat op de schaal van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland te doen. Dit vraagt om een bestuurlijke verkenning vooraf.

From: "5.1.2.e
Sent: Thu, 28 Nov 2024 12:20:52 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Cc: '5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: FW: Planning werksessies Berenschot: GRAAG SNEL REACTIE
Attachments: VERTROUWELIJK CONCEPT RAPPORT herontwerp versie FINANCIALS.pdf
Importance: High

Goedemiddag 5.1.2.e

Bijgaand stuur ik jou alvast de onderstaande info door. Berenschot zal z.s.m. de agenda-uitnodigingen voor de financiële doorberekeningen t.b.v. het herontwerp reintegratiedienstverlening.
Ik zal de afspraken alvast in jouw agenda zetten, zodat je er in ieder geval al een reservering voor hebt staan. De bijeenkomsten zijn live, maar ik heb nog geen locaties doorgekregen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.e @beverwijk.nl
5.1.2.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente beverwijk

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@ 5.1.2.e .nl>
Verzonden: donderdag 28 november 2024 11:25
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@heemskerk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@heemskerk.nl>; 5.1.2.e van <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e@velsen.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Onderwerp: Planning werksessies Berenschot: GRAAG SNEL REACTIE
Urgentie: Hoog

Beste 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Dinsdag hebben we het startgesprek gevoerd met Berenschot. Zij starten met de financiële doorrekening van de scenario's in het kader van herontwerp. Hun deadline is 21 januari, dus dat vraagt de komende weken een snelle inzet van een aantal mensen. 5.1.2.e en ik hebben gisteren de data-voorstellen van Berenschot doorgenomen en komen tot onderstaande planning van werksessies met de financiële mensen.

VRAAG 1
Kunnen jullie de genoemde data zo snel mogelijk afstemmen met degene die gaat deelnemen aan de werksessies en aan mij laten weten wie deelneemt. Berenschot stuurt dan de agendaverzoeken uit.
Het gaat om **live bijeenkomsten**, locatie regel ik zodra de data staan. Ik voeg een samenvatting van de scenario's mee, zodat degenen die deelnemen deze alvast hebben.

Het gaat om de volgende data:

- Werksessie 1 dinsdag **10 december** van **13-16 uur**
- Werksessie 2 maandag **16 december** van **9-11 uur**
- Werksessie 2 dinsdag **7 januari** tussen **13-17 uur**

VRAAG 2

2 december van 12.00-13.00 hebben we een **online afspraak** gepland om het format dat Berenschot als uitgangspunt neemt af te stemmen.
Daarbij zijn in elk geval 5.1.2.e en ik en 5.1.2.e (Velsen) aanwezig zijn.
Fijn als daar een tweede financieel afgevaardigde aan kan sluiten. Willen jullie vragen wie ruimte heeft en mij dat laten weten?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e .nl
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: 5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

HERONTWERP DIENSTVERLENING VANUIT DE PARTICIPATIEWET
re-integratie en Wsw/beschut werk

ALTERNATIEVE SCENARIO'S
SAMENVATTING FINANCIALS

CONCEPT VERTROUWELIJK

gemeente Heemskerk

gemeente beverwijk

GEMEENTE VELSEN

INHOUD

INLEIDING 1
Regionale probleemanalyse als vertrekpunt 1
Het proces en de vervolgstappen 2
Aanpak uitwerking scenario's 2
Leeswijzer 3
DEEL 1 DE BASIS 4
1. VIJF SCENARIO'S 4
1.1 Algemene uitgangspunten 4
1.2. Huidige situatie (scenario 0) 4
1.3 Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie 5
1.4 Scenario's Wsw/beschut werk 9

CONCEPT VERTROUWELIJK

INLEIDING

Net als andere gemeenten in Nederland hebben Beverwijk, Heemskerk en Velsen te maken met grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en met de rol en positie van IJmond Werkt daarin. De afgelopen jaren is binnen de bestaande organisatiestructuur hard gewerkt om financiële en inhoudelijke knelpunten het hoofd te bieden. Veel oplossingen bleken echter slechts tijdelijk succesvol. Gaandeweg werd duidelijk dat de huidige aanpak niet meer volstaat.

In februari 2023 gaven de drie colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen opdracht om met een frisse blik te onderzoeken wat nodig is om de dienstverlening vanuit de Participatiewet te optimaliseren en toekomstbestendig te maken. De 'frisse blik' hield in dat de huidige organisatiestructuur niet het vertrekpunt was. Hierdoor kon worden gezocht naar oplossingsrichtingen die verder gaan dan het verbeteren van de samenwerking tussen de drie gemeenten en IJmond Werkt. Daarnaast is gekeken naar de relatie met aanpalende domeinen van de Participatiewet, zoals schulden en minima, inburgering, maar ook wmo en Jeugd.

Bij de start is afgesproken de tijd te nemen voor een gedragen proces met alle betrokken partijen. Dit uitgangspunt geldt nog steeds. Tegelijkertijd groeide de urgentie om een nieuwe weg in te slaan. Met name wegens de financiële uitdagingen bij de drie gemeenten en IJmond Werkt. Hoog tijd dus om een keuze te maken. Dit rapport bevat verschillende uitgewerkte scenario's.

Regionale probleemanalyse als vertrekpunt

In 2021 publiceerde bureau Berenschot in opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) het rapport *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet*. Dit rapport geeft, samen met andere recente onderzoeken, inzicht in hoe het komt dat veel gemeenten en ontwikkelbedrijven vastlopen in de uitvoering van de Participatiewet. Dit heeft geleid tot het wetsvoorstel Participatiewet in Balans. Het Rijk voert op meerdere fronten aanpassingen door die moeten leiden tot een betere aansluiting van de Participatiewet op actuele praktijk.

Het rapport van Berenschot was een belangrijk vertrekpunt bij de opdracht tot herontwerp. Maar om zicht te krijgen op de specifieke knelpunten en dynamiek in de regio IJmond wilden de opdrachtgevers starten met een regionale probleemanalyse. Deze is in 2023, samen met het werkveld, uitgevoerd. Goede dienstverlening voor de inwoner is en blijft immers mensenwerk.

In het eerste kwartaal van 2024 is de regionale probleemanalyse gedeeld, getoetst en vastgesteld. De analyse bevestigt dat het landelijke beeld ook geldt voor de IJmond:

- de opzet van de Participatiewet zelf leidt tot knelpunten
- een grotere groep mensen komt niet mee in een steeds ingewikkelder samenleving
- de snel veranderende arbeidsmarkt vraagt om intensievere begeleiding van kwetsbare werkzoekenden en werkenden

De invloed van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen op deze vraagstukken is beperkt. De drie gemeenten hebben echter wel invloed op hóe zij de dienstverlening voor de inwoners organiseren en inrichten. Op dit vlak bevat de regionale probleemanalyse duidelijke aanknopingspunten. Het gaat om een combinatie van inhoudelijke keuzes en een andere manier van organiseren en inrichten.

Het is geruststellend dat de aanknopingspunten aansluiten bij de stappen die het Rijk maakt in herijking van de Participatiewet. Keuzes in de regio IJmond en de toekomstige wet- en regelgeving zullen elkaar dus versterken.

CONCEPT VERTROUWELIJK

Het proces en de vervolgstappen

In april 2024 hebben de drie verantwoordelijk wethouders vanuit de probleemanalyse een aantal eerste ‘servetschetsen’ opgesteld. In juni 2024 hebben zij deze uitgewerkt tot concrete scenario’s. De opties zijn behoorlijk onderscheidend van elkaar, zodat tot besluitvorming ruimte blijft voor een ‘brede, open blik’.

Raadsleden van Beverwijk en Heemskerk hebben in mei en juni 2024 gereageerd op de probleemanalyse en aanbevelingen meegegeven. Hun inbreng past goed binnen de gekozen scenario’s. De raad van Velsen koos voor inbreng in een latere, meer concrete fase.

Dit rapport wordt in het eerste kwartaal van 2025 gedeeld en besproken met de betrokken partijen. Na het ophalen van reacties en aanbevelingen start de fase van besluitvorming, Daarin worden de gebruikelijke (inspraak-)routes en procedures gevolgd. Na het besluitvormingstraject wordt het gekozen scenario vertaald naar een transitieplan en start de inrichting van de nieuwe koers.



Aanpak uitwerking scenario’s

Bij de keuze voor een nieuwe richting staan de volgende vragen centraal:

1. Wat betekent het scenario voor onze inwoners en welke keuzes maken we daarin?
2. Staan de consequenties, kosten en (des)investeringen in verhouding tot de verbeteringen (baten)?
3. Wat betekent de keuze voor de verschillende betrokken partijen?
4. Welke risico’s en/of aandachtspunten brengt het met zich mee?

De scenario’s zijn uitgewerkt op de volgende onderdelen:

1. Inhoudelijk
   - In welke mate is sprake van verbetering van de dienstverlening voor inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen?
   - In welke mate biedt het medewerkers handvatten voor kwalitatief goede dienstverlening
2. Consequenties
   - Gemeentelijke autonomie
   - Werkgeverschap/HR
   - Huisvesting, Inkoop, ICT
   - Sturing en organisatie
   - Regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio
   - Transitiefase
3. Financiële haalbaarheid
   - (Des)investeringen in de overgang van de oude naar de nieuwe situatie (transitiefase)
   - Structurele kosten en baten van de dienstverlening

CONCEPT VERTROUWELIJK

De scenario's zijn zo objectief, herkenbaar en transparant mogelijk uitgewerkt. Goed om daarbij voor ogen te houden is dat de maatschappelijke meerwaarde van dienstverlening in het sociaal domein niet altijd te bewijzen is of financieel uit te drukken. Gevalideerd onderzoek hiernaar als onderdeel van een Maatschappelijke Kosten Baten Analyses is zeer tijdrovend en complex.

Bij de inhoudelijke beoordeling van de dienstverlening voor de inwoner is daarom gebruik gemaakt van bestaande, erkende publicaties. De aanbevelingen en conclusies uit die rapporten zijn een geschikt handvat bij de inhoudelijke beoordeling van de scenario's. Veel van de aanbevelingen kwamen bovendien overeen met de uitkomsten van drie werksessies over de ideale klantreis met medewerkers van de gemeenten en IJmond Werkt.

De publicaties en werksessies legden ook principiële vraagstukken en afwegingen bloot. Deze zijn opgenomen in Hoofdstuk 4.

Voor financiële toetsing en doorrekening is bureau Berenschot benaderd. Zij hebben samen met de drie gemeenten en IJmond Werkt! de consequenties per scenario doorgerekend.

Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat een korte beschrijving van de gekozen scenario's en de gebruikte handvatten bij de analyse. Deel 2 bevat de uitwerking per scenario en sluit af met een samenvattende analyse. Actuele data en een lijst met geraadpleegde publicaties zijn als bijlage toegevoegd.

Inleiding

Deel 1 De basis
Hoofdstuk 1 De scenario's in het kort
Hoofdstuk 1 Handvatten bij beoordeling

Deel 2 De analyse
Hoofdstuk 3 Analyse scenario's
Hoofdstuk 4 Samenvatting en (af)wegingen

Bijlagen
Actuele data en aantallen in de regio
Geraadpleegde publicaties

CONCEPT VERTROUWELIJK

DEEL 1 DE BASIS

1. VIJF SCENARIO'S

Dit rapport presenteert vijf scenario's. Drie ervan hebben betrekking op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Twee scenario's gaan over de toekomst van de Wsw/beschut werk infrastructuur (het onderdeel Werk van IJmond Werkt).

Dit onderscheid is nodig omdat de aard van de dienstverlening verschilt en daarmee ook de analyse. In de afwegingen en keuzes hangen de uitkomsten wel met elkaar samen. Zo moet de Wsw/beschut werk infrastructuur verbinding kunnen maken met re-integratie-dienstverlening. Maar ook financieel en organisatorisch zijn er voor- en nadelen bij combinaties van verschillende scenario's.

1.1 Algemene uitgangspunten

Bij de scenario's hanteren de verantwoordelijk bestuurders een aantal uitgangspunten:

Werk, inkomen en re-integratie

- De huidige 'knip' tussen (1) inkomen, activering en participatie en (2) re-integratie staat samenhangende dienstverlening voor de inwoner in de weg. Deze knip verdwijnt in elk scenario. Elk scenario gaat dus uit van alle dienstverlening op het gebied van inkomen en werk, inclusief bijzondere bijstand, schuldhulpverlening en inburgering
- De focus van de scenario's ligt op de Participatiewet en samenhangende dienstverlening. Er wordt niet uitgegaan van een vergaande samenvoeging van budgetten en beleid voor wmo en jeugd. Bij de beoordeling wordt wel gekeken naar hoe de scenario's verbinding kunnen maken binnen het brede sociale domein.
- Actuele economische verkenningen spreken van blijvende krapte op de arbeidsmarkt. De scenario's nemen dit als vertrekpunt. De nieuwe structuur moet flexibel genoeg zijn om reguliere schommelingen door de jaren heen op te vangen. Maar grote ontregelende gebeurtenissen (zoals vertrek van Tata Steel uit de regio, een pandemie of oorlog) zijn buiten beschouwing gelaten. Deze zijn onvoorspelbaar en bij de aanpak hiervan zal de Participatiewet niet het eerste aanknopingspunt zijn

Wsw/Beschut

Op het gebied van Wsw/Nieuw Beschut blijven de drie gemeenten regionaal samenwerken. Voor deze doelgroepen is de schaalgrootte om dit per gemeente te organiseren te klein. Tegelijkertijd blijft deze dienstverlening een essentiële bouwsteen binnen de Participatiewet. De vernieuwende aanpak vraagt juist om bundeling van krachten. De huidige bedrijvenstructuur staat momenteel onder druk en vragen om een ingrijpende transformatie. Dit wordt nader toegelicht in paragraaf 1.4.

1.2. Huidige situatie (scenario 0)

Op dit moment hebben vier organisaties een rol in de dienstverlening vanuit de Participatiewet, namelijk de drie gemeenten en IJmond Werkt.

De drie gemeenten zetten voor de uitvoering van Wsw/Nieuw beschut IJmond Werkt in. Focus van de re-integratiedienstverlening ligt op mensen bij wie aanknopingspunten worden gezien voor re-integratie en deels activering en participatie in het kader van re-integratie. Dienstverlening op het gebied van inkomen, inburgering en ook activering van mensen voor wie re-integratie nog een stap te ver gaat, valt onder de uitvoeringsteams van de drie gemeenten.

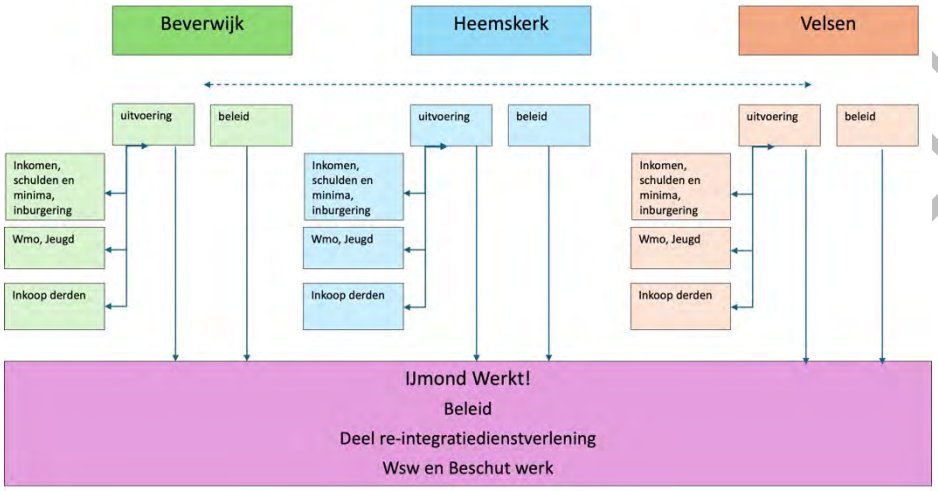
De afstemming tussen de drie gemeenten op het gebied van re-integratie is intensief en gericht op harmonisatie. Op andere onderdelen van de Participatiewet is dit vrijblijvender wat leidt tot

CONCEPT VERTROUWELIJK

verschillende beleidskeuzes, andere werkprocessen en soms ook tot uiteenlopende keuzes in de samenwerking met IJmond Werkt.

IJmond Werkt is een Gemeenschappelijke Regeling (GR). De organisatievorm is een zogeheten Openbaar lichaam met een Algemeen en een Dagelijks Bestuur en een directeur. De uitvoeringstaken rondom de Wsw zijn gedelegeerd aan het Algemeen bestuur. De taken op het gebied van re-integratie en Nieuw Beschut worden door het Algemeen bestuur en de directeur uitgevoerd op basis van mandaatbesluiten van de colleges.

In de financiële begroting van IJmond Werkt! zijn de twee taakgebieden sterk met elkaar verweven.



1.3 Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie

Deze paragraaf beschrijft de drie scenario's voor de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Het gaat dus om het onderdeel Ontwikkeling van IJmond Werkt en de teams van de drie gemeenten die zich hiermee bezighouden.

De drie scenario's zijn gebaseerd op 2 afwegingen: (1) de intensiteit van samenwerking tussen de drie gemeenten (autonomie) en (2) de schaal waarmee de dienstverlening in eigen beheer wordt ingevuld of wordt ingekocht bij externe marktpartijen.

Scenario 1 Integraal

Scenario 1 is de maximale samenwerkingsvariant. De drie gemeenten brengen alle uitvoerende teams, maar ook de aansturing, beleid en ondersteuning op het gebied van inkomen, werk en re-integratie onder in één nieuwe regionale uitvoeringsorganisatie.

De nieuwe uitvoeringsorganisatie is groter dan het huidige IJmond Werkt en heeft een breder bereik. Het omvat namelijk ook de dienstverlening op het gebied van inkomen, minima, schulden, bijzondere bijstand en (deels) participatie en activering.

Alle budgetten voor uitvoering van deze dienstverlening gaan integraal over naar de nieuwe organisatie. De middelen worden ingezet voor inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Lokaal beleid en zeggenschap over inzet van deze budgetten voor eigen inwoners wordt losgelaten.

De nieuwe organisatie manifesteert zich (fysiek en digitaal) onder één nieuwe naam, dus niet de naam van de gemeente of IJmond Werkt. Bestaande gemeente-specifieke aanpakken waaronder het

CONCEPT VERSIE

brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en de aanpak via Wijkteams (Beverwijk) worden onderdeel van een nieuwe uniforme regionale werkwijze.

Het werkgeverschap voor alle medewerkers die een rol hebben in uitvoering, beleid, sturing of ondersteuning van de dienstverlening gaat over naar de nieuwe organisatie. Dit is met behoud van cao en arbeidsrechten. Maar er komt een nieuw regionaal functiehuis met een eigen aansturing.

Ook ondersteunende functies en systemen worden geüniformeerd en ondergebracht in de nieuwe regionale organisatie. Dit betekent ontvlechting van alle huidige ondersteunende functies en (ICT-) systemen en overstap naar een nieuw gezamenlijke inrichting.



CONCEPT VERTROUWELIJK

Scenario 2 Individueel

Scenario 2 is de minimale samenwerkingsvariant. De drie gemeenten beëindigen voor de re-integratiedienstverlening de regionale samenwerking. De regionale samenwerking op het gebied van Wsw/Nieuw Beschut blijft wel bestaan (zie paragraaf 1.4).

De gemeentelijke teams verzorgen in dit scenario alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie vanuit eigen teams en alleen voor hun eigen inwoners. Elke gemeente breidt haar teams uit met de kennis en capaciteit die nodig is voor re-integratiedienstverlening. Zij kunnen in dit scenario ook de keuze maken om dit (geheel of deels) in te kopen bij derden.

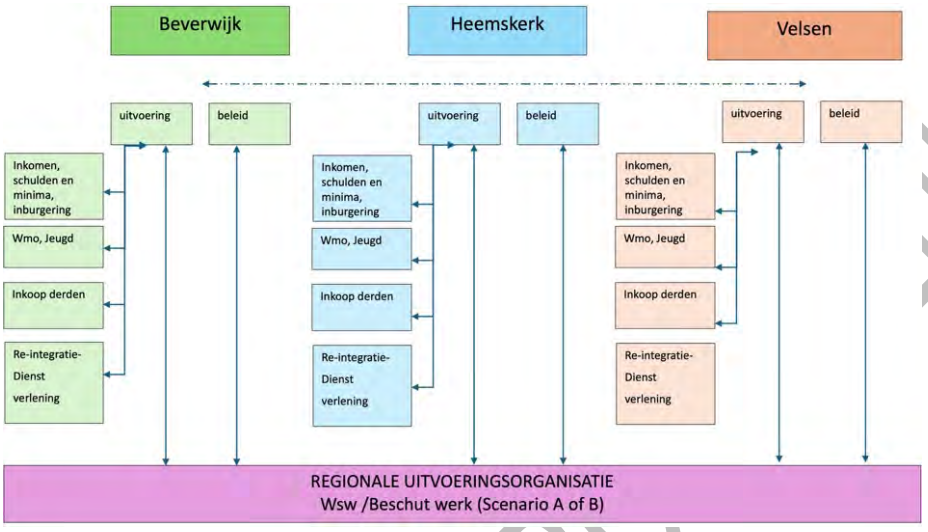
Het opheffen van de re-integratiedienstverlening door IJmond Werkt (het onderdeel Ontwikkeling) vraagt om een passende arbeidsrechtelijke oplossing voor de betreffende medewerkers, onder andere met inachtneming van de Wet Overgang van Onderneming.

De drie gemeenten hebben in dit scenario maximaal beleidsvrijheid over inzet van de budgetten voor inwoners van de eigen gemeente. Afstemming en harmonisatie van beleid binnen de IJmond blijft mogelijk, maar is vrijblijvend. Het onderdeel Wsw/Nieuw Beschut is hierop een uitzondering omdat hier wel sprake blijft van samenwerking.

De verbinding met het bredere sociale domein wordt in scenario 2 een interne kwestie. Elke gemeente kan de dienstverlening naar eigen inzicht intensiveren of samenvoegen. Integrale aanpakken zoals het brede gesprek (Velsen), het serviceplein (Heemskerk) en inzet van Wijkteams (Beverwijk) kunnen worden uitgebouwd.

Dit scenario heeft ook gevolgen voor de overhead per gemeente. Het inrichten van taken en capaciteit die nu bij IJmond Werkt liggen vergt investeringen op het gebied van sturing, kwaliteit, ICT, huisvesting en inkoop.

Bij IJmond Werkt leidt dit scenario tot desinvesteringen op het gebied van huisvesting, contracten en licenties. Het betekent ook ontvlechting van een deel van de overhead.



Scenario 3 Maximale samenwerking

Scenario 3 gaat uit van maximale regionale harmonisatie van de dienstverlening aan de inwoner in combinatie met een lichtere organisatiestructuur. In dit scenario hanteren de drie gemeenten één regionale werkwijze op het gebied van re-integratie, inkomensverstrekking, minima-regelingen en inburgering. De werkprocessen en het instrumentarium worden geharmoniseerd net als de functieprofielen. Het onderdeel Ontwikkeling van IJmond Werkt verdwijnt als aparte uitvoeringsorganisatie.

De dienstverlening voor de inwoner is in dit scenario opgebouwd rondom een 'regionale gereedschapskist'. Een deel van het huidige instrumentarium van IJmond Werkt wordt met bijbehorende capaciteit als intern basisinstrumentarium organisatorisch ondergebracht bij de gemeenten. Dit basisinstrumentarium wordt aangevuld met externe dienstverlening, die gezamenlijk regionaal wordt ingekocht.

Motivaties voor een basisinstrumentarium in eigen beheer zijn:

- Geen terugkerende inkoopprocedures en contractbeheer voor hoogfrequent in te zetten interventies
- Behoud van (een deel van) de bestaande kennis, capaciteit en interventies in de IJmond
- Onafhankelijkheid van marktpartijen en daarmee ruimte om interventies en instrumenten in te richten of aan te passen naar eigen behoefte en beleid

Motivaties voor een combinatie met externe aankoop zijn:

- Een breder instrumentarium met 'meer smaken' al naar gelang de behoefte van de inwoner
- Externe capaciteit voor specialistische, incidentele en/of laagfrequente interventies (bijvoorbeeld re-integratie in combinatie met reclassering of GGZ-behandeling)
- Voorkomen van over- of ondercapaciteit in de eigen organisatie bij fluctuaties op de arbeidsmarkt
- Benutten van het innovatief vermogen en de netwerken van externe marktpartijen

CONCEPT VERTROUWELIJK

De transitie naar scenario 3 betekent een gezamenlijke evaluatie van interne en externe instrumenten om te komen tot de ideale regionale gereedschapskist. De stap naar een basisinstrumentarium en de overdracht naar gemeenten heeft mogelijk personele gevolgen voor een deel van de medewerkers van het huidige IJmond Werkt. Met inachtneming van de Wet Overgang van onderneming wordt hen een passende arbeidsrechtelijke oplossing geboden.

Inhoudelijk lijkt dit scenario op scenario 1, maar het gaat niet uit van juridische samenvoeging van uitvoerende teams, management, beleid en ondersteunende diensten.

Organisatorisch lijkt het op scenario 2. Ook hier komt de volledige dienstverlening van inkomen, werk en re-integratie binnen de gemeenten te liggen. Daarbij zijn verschillende organisatiemodellen mogelijk. Het betekent in elk geval uitbreiding van capaciteit. Het verschil is met scenario 2 is dat het uitgaat van een vergaande regionale samenwerking en harmonisatie.

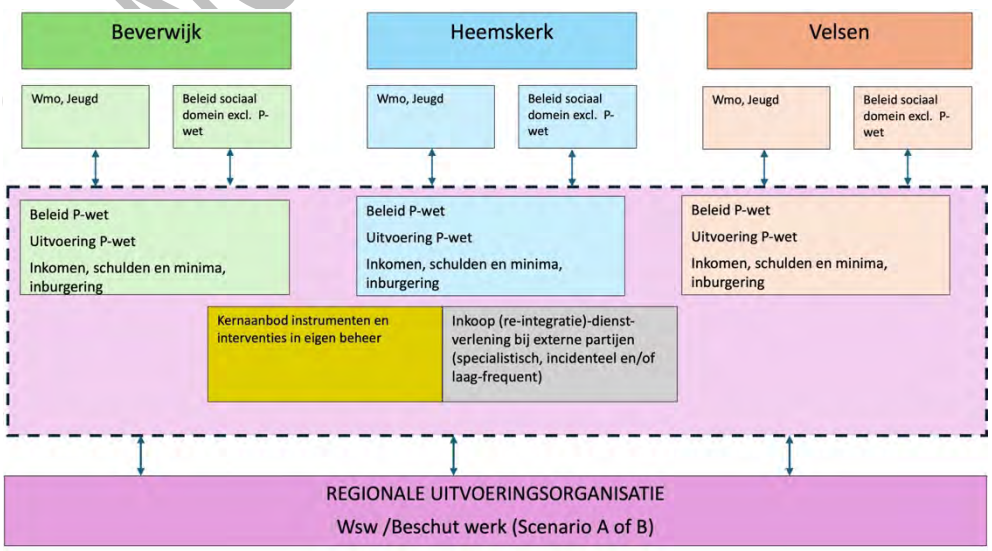
Een deel van het instrumentarium en capaciteit van het huidige IJmond Werkt wordt ondergebracht bij de gemeenten. De governancestructuur rondom werk, inkomen en re-integratie kan daarmee lichter worden ingericht dan in de huidige GR.

Langdurige borging verloopt hier niet via een juridische organisatiestructuur. De gemeenten houden de budgetten die zij ontvangen voor de dienstverlening in eigen beheer en medewerkers zijn bij hen in dienst. Een bindende meerjarige regionale samenwerkingsovereenkomst met begroting kan een geschikt handvat zijn.

De managers van de drie gemeentelijke afdelingen zijn als managementteam verantwoordelijk voor uitvoering van de samenwerkingsovereenkomst en de hierin gestelde doelen. Samen met de beleidsadviseurs is dit team verantwoordelijk voor de inkoop, evaluatie en ontwikkeling van de regionale gereedschapskist. Voor sturing, tussentijdse aanpassingen en verantwoording is een portefeuillehoudersoverleg voldoende.

Bij IJmond Werkt leidt dit scenario tot desinvesteringen op het gebied van huisvesting, contracten en licenties. Het betekent ook ontvlechting van een deel van de overhead.

Voor de regionale samenwerking op het gebied van Wsw/Nieuw Beschut is nog wel sprake van een aparte uitvoeringsorganisatie met bijbehorende governancestructuur.



CONCEPT VERTROUWELIJK

1.4 Scenario's Wsw/beschut werk

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verplicht om te zorgen voor voldoende werkplekken voor inwoners met een Wsw-indicatie of een indicatie voor beschut werk.

Met de introductie van de Participatiewet in 2015 verandert het werkveld van de sociale werkbedrijven steeds sneller. De instroom op basis van een Wsw-indicatie is in 2015 gestopt. De instroom van *nieuw regulier* en *nieuw beschut* komt langzamer op gang dan verwacht en de uitstroom vanuit de Wsw gaat sneller dan voorzien. De nieuwe groep medewerkers met beschut werk-indicatie is in omvang kleiner én heeft over het algemeen minder arbeidsvermogen dan mensen met een Wsw-indicatie. Daarnaast is veel kennis en capaciteit nodig om de bedrijven operationeel te houden. Denk daarbij aan verloning, detachering, HR, maar ook aan acquisitie, huisvesting, veiligheid en onderhoud.

Met een krimpende en veranderende groep medewerkers komt de financiële gezondheid van de huidige bedrijvenstructuur (de *infrastructuur*) van IJmond Werkt steeds meer onder druk. Dit is een landelijk probleem en inmiddels erkend door het Rijk. Het heeft in 2024 geleid tot verhoging van de budgetten voor deze doelgroep. Inzet hiervan wacht op de uitkomst van het herontwerp.

Daarnaast start in 2025 een landelijk programma gericht op transformatie van de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven. Met de meicirculaire 2025 worden impulsmiddelen aan gemeenten toegekend om hieraan invulling te geven.

Voor de toekomst van Wsw/beschut werk zijn twee scenario's gedefinieerd:

- In het geval van scenario A herontwerpen de drie gemeenten de bedrijvenstructuur met elkaar op het niveau van de IJmond
- In het geval van scenario B herontwerpen de drie gemeenten de bedrijvenstructuur door krachten te bundelen met de vier gemeenten in Zuid-Kennemerland (en de GR Spaarne Werkt)

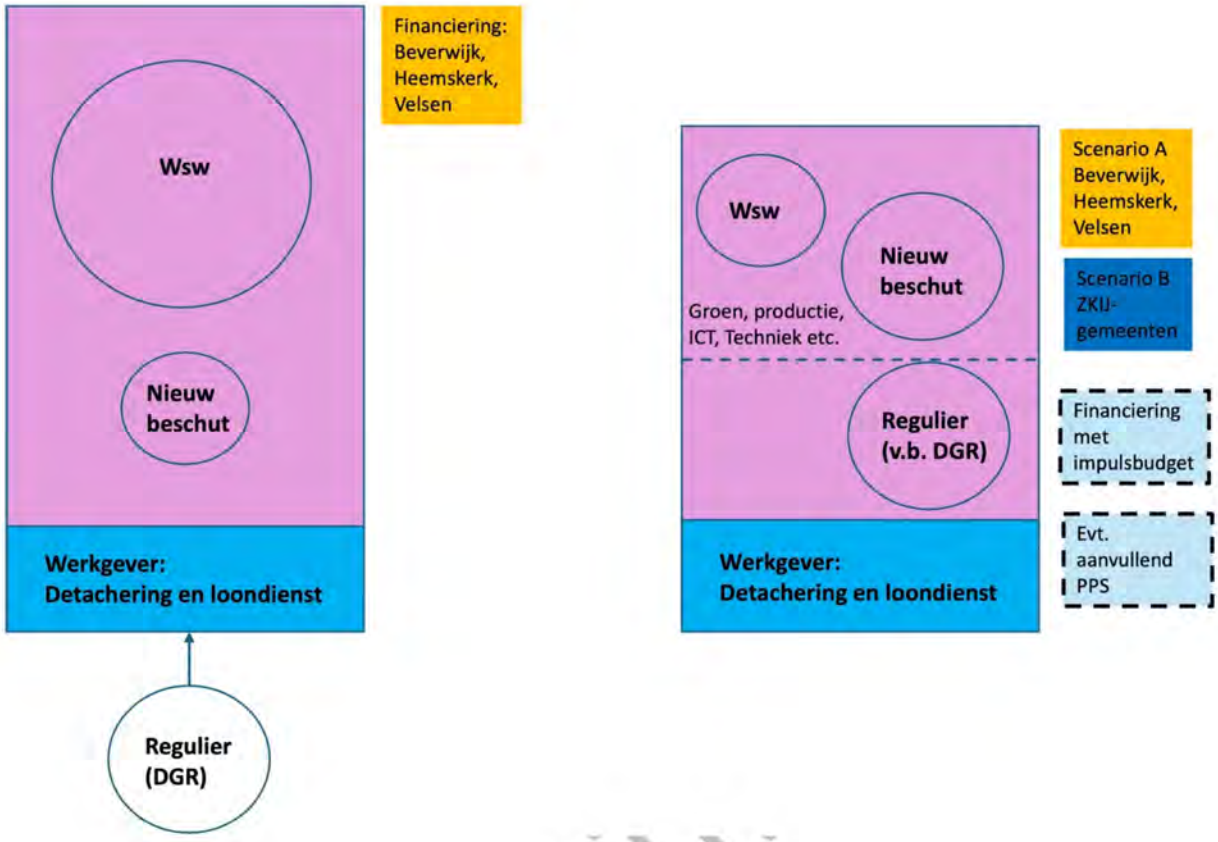
Voor die transformatie is een aantal uitgangspunten geformuleerd.
De bedrijven worden zo ingericht dat:

- De komende jaren voldoende werkplekken beschikbaar blijven voor mensen met een Wsw- of beschutte werkindicatie (*capaciteit*)
- de werkomgeving en begeleiding aansluiten bij het instapniveau, ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen van de huidige en toekomstige doelgroep(en)

Daarnaast zijn er inwoners zonder beschut werk indicatie voor wie de stap naar een reguliere werkgever (nog) te groot is. Bijvoorbeeld mensen met een doelgroepregistratie (DGR). Voor deze groep is in de regio veel behoefte aan passende leerwerkplekken en stageplaatsen. Hier raken de scenario's op het gebied van werk, inkomen en re-integratie de scenario's Wsw/beschut.
Bij de transitie is gekozen:

- extra capaciteit in te bouwen voor kwetsbare doelgroepen die de werkplekken benutten in het kader van diagnose, training en re-integratie.
- te zorgen voor diversiteit in werksoorten zodat de bedrijven beter aansluiten bij de huidige en toekomstige arbeidsmarkt

CONCEPT VERTROUWELIJK



CONCEPT VERSIE

Berenschot

Memo

Van:	5.1.2.e	Datum:	2 december 2024
Aan:	Gemeente Velsen	Status:	Intern vertrouwelijk
Cc:	5.1.2.e		
Onderwerp:	Agenda Datavraag		

Aanleiding

In opdracht van gemeente Velsen, Heemskerk en Beverwijk voert Berenschot een doorrekening uit van scenario's voor de re-integratiedienstverlening. Voor de eerste werksessie is het wenselijk al een zo goed mogelijk beeld te hebben van het huidige financiële scenario. Hiervoor moeten een aantal keuzes gemaakt worden in de uitvraag, en moet er vanuit de 3 gemeenten en IJmond Werkt! financiële data aangeleverd worden.

Agenda

1. Kennismaken
2. Overwegingen bij het uitvraagkader (zie aangepaste en verder ingevulde versie teams)
    a. Data van de jaarrekening 2023, is deze van alle 4 organisaties beschikbaar? Nu begroting 2024 en jaarrekening 2023 door elkaar.
    b. Definities van kosten en baten, is er een groot verschil in administratie tussen de 4 organisaties?
    c. Welke personeelkosten van de 3 gemeenten nemen we mee? Bij overheadkosten staat nu 'alleen direct management'.
    d. Wel/niet meenemen van WMO en jeugd, welke taakvelden gaat het dan daarna om?
    e. Huisvesting bij 3 gemeenten: kosten per werkplek en desinvestering bij IJW?
    f. ICT kosten: totale kosten per jaar voor applicatie en looptijd contract?
    g. Wat valt er onder overige kosten?
    h. FTE uitsplitsingen, welke zijn belangrijk -> zie uitsplitsingsverschil bij IJmond werkt! (AMB+EXT+PAY), en bij gemeente (beleid+management en uitvoering)
    i. Uitsplitsing van gemeentelijke bijdrage IJmond werkt! naar 3 gemeenten ipv de werksoorten (nu in de jaarrekening van IJmond werkt!)
3. Uitvragen van financiële gegevens
    a. Contactpersonen
    Wat zijn de namen van de 4 controllers/financiële adviseurs van de 4 organisaties en hun mailadressen?
    b. Proces & Deadline

Welke vorm is handig bij de uitvraag -> sturen we het uitvraagkader mee, met rechts definities? Voor wanneer is het realistisch om deze informatie te verkrijgen?

From: "5.1.2.e @berenschot.nl" <5.1.2.e @berenschot.nl> on behalf of "5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e nl>
Sent: Mon, 02 Dec 2024 12:04:41 +0100
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @5.1.2.e .nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @velsen.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e " <5.1.2.e @berenschot.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @berenschot.nl>
Subject: FW: Doorspreken datavraag - Doorrekenen re-integratie Velsen eo

---

Van: 5.1.2.e @berenschot.nl
Wanneer: 12:00 - 13:00 2 december 2024
Onderwerp: Doorspreken datavraag - Doorrekenen re-integratie Velsen eo
Locatie: Microsoft Teams-vergadering

Doorspreken datavraag tbv doorrekening scenario's re-integratiedienstverlening.

- Online
- Half uur met mogelijkheid om wat uit te lopen
- Vanuit BT aanwezig: 5.1.2.e en 5.1.2.e

Microsoft Teams Heeft u hulp nodig?

Nu deelnemen aan de vergadering

Vergadering-id: 397 435 379 351

Wachtwoordcode: 5.1.2.i

Voor organisatoren: Vergaderopties

Disclaimer

This e-mail and any attachment it contains is confidential and may contain legally privileged information.
If you are not the intended recipient, please note that this e-mail or any attachment may not be copied or disclosed or distributed to others.
If you have received this e-mail by error, please notify the sender immediately by return e-mail, and delete this message. All rights reserved.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived.

From: "5.1.2.e " <info@5.1.2.e >
Sent: Mon, 2 Dec 2024 12:11:55 +0100
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @beverwijk.nl>
Subject: Fwd: Afstemming met Berenschot 12 uur
Attachments: Kopie van Financieel overzicht huidig scenario Velsen_Bespreekversie 2 december.xlsx, 20241202 - Agenda Doorspreken datavraag.docx

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @5.1.2.e nl>
Datum: 2 december 2024 om 09:56:15 CET
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>,5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>
Kopie: 5.1.2.e <5.1.2.e @ijmondwerkt.com>,5.1.2.e <5.1.2.e @velsen.nl>
Onderwerp: Afstemming met Berenschot 12 uur

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Ik heb begrepen dat jullie vanmiddag online kunnen aansluiten bij de eerste afstemming met Berenschot. Zij zullen de komende weken de financiële kant van de scenario's herontwerp doorrekenen. Hiertoe worden nog werksessies gepland.

Het doel van vanmiddag is om te komen tot een gemeenschappelijk uitgangspunt. Het gaat dan om:

- Wat zijn de relevante onderdelen in de berekeningen?
- Welke informatie hebben we daarbij nodig?
- Hoe zorgen we dat de verzamelde informatie vergelijkbaar is, dus welke grondslagen gebruiken we daarbij (geen appels en peren)

5.1.2.e (Velsen) en ik hebben al een eerste voorzet gedaan en kunnen goed meedenken op veel van de vragen die op de agenda staan.
Maar voor een deel hebben we ook jullie financiële blik en kennis bij nodig.

Ik stuur jullie met deze mail ook de agenda en onderlegger die door 5.1.2.e en 5.1.2.e van Berenschot is gemaakt.
Zij zullen ons hier doorheen praten.

@ 5.1.2.e jij hebt via 5.1.2.e de uitnodiging met Teams-link ontvangen
@5.1.2.e jij ontvangt die zo van mij

Nogmaals: erg fijn dat jullie ruimte hebben om aan te sluiten.
Als je vragen hebt, aarzel dan niet om te bellen/mailen.
En anders tot straks

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @5.1.2.e .nl
I LinkedIn: 5.1.2.e

Werkdagen: 5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Mon, 02 Dec 2024 13:21:10 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: Re: Afstemming met Berenschot 12 uur

Dag 5.1.2.e

Ik had niet doorgekregen dat je vanmiddag erbij kon zijn, excuses.
En jammer dat het niet lukte.

Ik ontvang een nieuw overzicht en zet dat zo snel mogelijk naar je door.
Morgen heb ik vanaf half 3 ruimte om je erin mee te nemen.

Is het handig als ik je mobiele nummer heb, dan kunnen we sneller iets prikken.

Ik hoor het wel

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: ma-do

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.

Van: "5.1.2.e"
Datum: maandag 2 december 2024 om 12:29
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Afstemming met Berenschot 12 uur

Goedemiddag 5.1.2.e

Ik had de afspraak in mijn agenda staat, maar geen link voor MS-Teams ontvangen.
Vervolgens na contact met 5.1.2.e via jou de link ontvangen, maar ik had geen geluid om mijn PC.

Wat is wijsheid een momentje prikken waarbij jij mij kan bijpraten?

Ik zorg ervoor dat ik bij de overige sessies met Berenschot aanwezig ben.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e gemeente Beverwijk

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 2 december 2024 12:12
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Fwd: Afstemming met Berenschot 12 uur

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** 5.1.2.e
> **Datum:** 2 december 2024 om 09:56:15 CET
> **Aan:** 5.1.2.e , 5.1.2.e
> **Kopie:** 5.1.2.e , 5.1.2.e
> **Onderwerp: Afstemming met Berenschot 12 uur**
>
> Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e
>
> Ik heb begrepen dat jullie vanmiddag online kunnen aansluiten bij de eerste afstemming met Berenschot. Zij zullen de komende weken de financiële kant van de scenario's herontwerp doorrekenen. Hiertoe worden nog werksessies gepland.
>
> Het doel van vanmiddag is om te komen tot een gemeenschappelijk uitgangspunt. Het gaat dan om:
> - Wat zijn de relevante onderdelen in de berekeningen?
> - Welke informatie hebben we daarbij nodig?
> - Hoe zorgen we dat de verzamelde informatie vergelijkbaar is, dus welke grondslagen gebruiken we daarbij (geen appels en peren)
>
> 5.1.2.e (Velsen) en ik hebben al een eerste voorzet gedaan en kunnen goed meedenken op veel van de vragen die op de agenda staan.
> Maar voor een deel hebben we ook jullie financiële blik en kennis bij nodig.
>
> Ik stuur jullie met deze mail ook de agenda en onderlegger die door 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e van Berenschot is gemaakt.
> Zij zullen ons hier doorheen praten.
>
> @5.1.2.e jij hebt via 5.1.2.e de uitnodiging met Teams-link ontvangen
> @5.1.2.e jij ontvangt die zo van mij
>
> Nogmaals: erg fijn dat jullie ruimte hebben om aan te sluiten.
> Als je vragen hebt, aarzel dan niet om te bellen/mailen.
> En anders tot straks
>
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> M 5.1.2.e

E 5.1.2.e @ 5.1.2.e
I LinkedIn: 5.1.2.e
Werkdagen: 5.1.2.e

Disclaimer
De informatie in dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde(n) benoemd in de verzendlijst. Gebruik van deze informatie door derden is verboden omdat dit bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten die beschermd is door een beroepsgeheim. Indien deze E-mail per ongeluk naar u is verzonden en/of uit de inhoud van de e-mail duidelijk blijkt dat dit bericht niet voor u is bestemd, dient u de e-mail meteen te vernietigen en is het u verboden deze informatie te gebruiken en/of te verspreiden onder derden.

De afzender neemt geen verantwoordelijkheid voor schade die ontstaat door het gebruik van gegevens en/of documenten die via deze e-mail worden verspreid.