

451_RE Afstemming berichtgeving herontwerp re-integratiedienstverlening _____	5
452_RE Informatiebericht herontwerp re-integratiedienstverlening - publicatie 6 maar _____	7
453_Re Afstemming berichtgeving herontwerp re-integratiedienstverlening .	9
454_RE Herontwerp re-integratiedienstverlening _____	11
455_RE Herontwerp re-integratiedienstverlening _____	13
456_Re Herontwerp re-integratiedienstverlening _____	15
457_Art. 41 vragen inzake toekomst IJmond Werkt van factie O'ns Beverwijk _____	17
458_RE Herontwerp re-integratiedienstverlening _____	18
459_Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedie- nstverlening_.p _____	21
460_IJmond Werkt _____	22
461_Jaarplan 2025 Participatieraad Beverwijk _____	23
462_Ch20250506_jaarplan2025versiedef _____	24
463_RE Commentaar scenariokeuze herontwerp re-integratiedienstverleni- ng _____	27
464_Re Scenariokeuze herontwerp re-integratiedienstverlening _____	29
465_Re IJmond Werkt _____	32
466_145022_1 Herontwerp Re-integratiedienstverlening _____	35
467_Beantwoording raadsvragen On's Beverwijk - Expertmeeting Herontwerp Re-integrat _____	36
468_Re FW Stukken mbt herontwerp reintegratiedienstverlening participat- iewet _____	38
469_20250521_reactie_op_brief_ORijmondWerktversiedef _____	40
470_Herontwerp re-integratiedienstverlening 24 juni in de raadscommissie .	42
471_Notitie dienstverlening IJmond Werkt! _____	43
472_DEFINITIEF RAPPORT HERONTWERP FEBRUARI 2025 _____	54

473_Re (5.1.2.e) (5.1.2.e) @beverwijk.nl) heeft je één of meerdere beveiligde bestan	143
474_RE Herontwerp re-integratiedienstverlening commissievergadering 12 juni	150
475_Herontwerp Re-integratiedienstverlening 24 juni	151
476_Feedback en herschreven betoog voor commissievergadering 24 juni – Herontwerp re	153
477_Re Vragen IJmond Werkt	156
478_FW Vragen IJmond Werkt	159
479_FW Herontwerp Re-integratiedienstverlening	163
480_RE Herontwerp Re-integratiedienstverlening	164
481_RE 20240711 Herontwerp communicatie personeel	165
482_Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond	167
483_Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond	168
484_RE Transitieplan IJmond Werkt!	169
485_Re Transitieplan IJmond Werkt!	173
486_RE Transitieplan IJmond Werkt!	177
487_Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond	181
488_Informatiebericht OR 'Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond'	183
489_RE Uitnodiging vergadering van de Participatieraad Beverwijk van 21 juli 2025	184
490_Re Reactie Participatieraad Beverwijk op Raadsbesluit herinrichting re-integrati	186
491_RE Maandag vooroverleg	187
492_D-111831 Verzoek agendering expertmeeting 15 MEI 2024	189
493_D-095803 memo Raadsinformatiebijeenkomst Ontwikkelingen arbeid- smarkt	191
494_D-115687 Agendaverzoek Ijmondiale raadssessie 17 april 2024 Uitkomsten Probleema	193

495_D-139895 projectplanning herontwerp re-integratie dienstverlening (intern docume	195
496_D-095522 Beantwoording Raadsvragen Beverwijk inzake IJmond Werkt!	196
497_D-095521 Beantwoording Technische vragen inzake IJmondWerkt	197
498_D-140369 Raadspresentatie Analyse scenario's herontwerp dienstverlening particip	200
499_Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening	229
500_D-141835 Collegevoorstel opheffen geheimhouding	232
501_D-142221 uitnodiging expertmeeting op 1 april 2025	235
502_Apps IJmond Werkt collega 4	236
503_Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening (0	237
504_conceptagenda en bijlage bijeenkomst 7 februari	240
505_Regionale probleemanalyse versie 11 januari 2024	241
506_Conceptagenda Thema-overleg bestuurders 7 februari 2024	267
507_Afstemming communicatie herontwerp re-integratiedienstverlening	271
508_Herontwerp re-integratiedienstverlening	272
509_Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening	273
510_Fw Nieuwsbrief herontwerp re-integratie dienstverlening	276
511_Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening_	277
512_Collegevoorstel Herontwerp re-integratiedienstverlening	280
513. Commentaar scenariokeuze herontwerp re-integratiedienstverlening	281
514_FW Brief aan raadsleden oproep Denk Na!	282
515_Brief aan raadsleden oproep Denk Na!	283
516_2025-03-10 Art. 41 vragen inzake Toekomst IJmond Werkt! - fractie O'ns Beverwijk	285

517_FW Herontwerp re-integratiedienstverlening	286
518_FW Herontwerp re-integratiedienstverlening 7 juli 2025	287
519_Organisatiemodellen Sociaal ontwikkelbedrijven	289
520_Schrijven OR - Raad Beverwijk (1)	290
521_Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening	295
522_ONDER EMBARGO Nieuwsbrief herontwerp re-integratie dienstverlening	298
523_Betoog Herontwerp 10 juli 2025	299
524_Betoog Herontwerp 10 juli 2025	300
525_Fw Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond	301
526_20250716 Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond	303
527_D-117629 probleemanalyse herontwerp re- integratiedienstverlening (11-01-2024)	304
528_D-095509 Brief raadsleden Beverwijk, Velsen en Heemskerk inzake IJmond Werkt!	335
529_Apps IJmond Werkt collega 1	337
530_Apps IJmond Werkt collega 3	338
531_D-095831 CONCEPT Presentatie 19 april 2023	339
532_D-139843 Raadsmemo voortgangsbericht herontwerp re-integratie dienstverlening (1	369
533_Apps IJmond Werkt collega 2	373
534_D-113477 Conceptagenda Thema-overleg bestuurders 17 januari 2024	374
535_D-097097 Definitief presentatie 19 april 2023	376
536_Re afstemming OR Beverwijk in het kader van herontwerp re-integratiedienstverlen	407
537_Presentatie OR-en Q4 2023	409
538_Regionale probleemanalyse definitief februari 2024	420

From: "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Sent: Tue, 4 Mar 2025 16:34:06 +0100
To: "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.12.e" <5.12.e@Beverwijk.NL>; "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Subject: RE: Afstemming berichtgeving herontwerp re-integratiedienstverlening

Superfijn, 5.12.e Het ziet er prima uit. Dank je wel voor je inzet hierop.
Zelf heb ik op dit moment geen vragen meer en wacht even de afstemming over het gezamenlijke verzendmoment af.

Met vriendelijke groet,

5.12.e
5.12.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.12.e @beverwijk.nl
06.5.12.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: ma, di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
Verzonden: dinsdag 4 maart 2025 16:23
Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
CC: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>; 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
Onderwerp: Afstemming berichtgeving herontwerp re-integratiedienstverlening

Hi 5.12.e

Dank voor je input voor de Beverwijkse berichtgeving, ik heb deze verwerkt.

Let op: De Teams-link moet nog worden toegevoegd aan de e-mailtekst (zie gemarkeerd in rood). Daarnaast moet het verzendmoment van de e-mail en de plaatsing op intranet nog worden afgestemd tussen de gemeenten. Zie hiervoor ook de e-mail aan 5.12.e Ik kom hier later nog bij je op terug.
Zodra het verzendmoment is bepaald en de Teams-link is toegevoegd, kunnen 5.12.e of 5.12.e de e-mail versturen naar de medewerkers die betrokken zijn bij het herontwerp van de re-integratiedienstverlening. Het is goed als zij hierbij ook Suzanne en Arjan meenemen in cc. Beiden zijn reeds op de hoogte dat er a.s. donderdag intern over gecommuniceerd wordt.

Daarna kan het bericht ook op BINK worden geplaatst, door een van hen of door jou. Voor de publicatie op BINK heb ik alvast een passende afbeelding geselecteerd, zie bijlage.

Laat het me weten als er nog vragen zijn!

Met vriendelijke groet,

5.12.e
5.12.e
Team Advies
Gemeente Beverwijk

Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e

Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Verzonden: dinsdag 4 maart 2025 15:06

Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening (003)

Hi 5.12.e

Bijgaand de laatste aanpassingen intern. Dank je wel voor al jouw inzet hierop.

Op intranet zou ik nog geen bericht delen over de informatiebijeenkomst omdat eerst de rechtstreeks betrokkenen in het team van 5.12.e worden geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.12.e @beverwijk.nl

06-5.12.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma, di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



From: "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Sent: Tue, 4 Mar 2025 17:08:52 +0100
To: "Klaassen, Suzanne" <5.12.e@beverwijk.nl>
Subject: RE: Informatiebericht herontwerp re-integratiedienstverlening - publicatie 6 maart

Dag Suzanne,

Fijn te lezen, dank!

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e

Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



Van: Klaassen, Suzanne <5.12.e@beverwijk.nl>
Verzonden: dinsdag 4 maart 2025 16:48
Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
Onderwerp: Re: Informatiebericht herontwerp re-integratiedienstverlening - publicatie 6 maart

Fijn dat jullie zo goed de communicatie neerzetten. Bedankt!
Suzanne

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
Verzonden: Tuesday, March 4, 2025 4:20:06 PM
Aan: Klaassen, Suzanne <5.12.e@beverwijk.nl>
Onderwerp: Informatiebericht herontwerp re-integratiedienstverlening - publicatie 6 maart

Dag Suzanne,

Aanstaande donderdag wordt een e-mail verzonden aan de betrokken medewerkers over het herontwerp van de re-integratiedienstverlening. Daarnaast wordt een verkorte versie van deze informatie op BINK geplaatst.

Ook vindt er op **donderdag van 16.00 tot 16.30 uur** een digitale informatiebijeenkomst via Teams plaats. Tijdens deze bijeenkomst worden de scenario's en het vervolgproces toegelicht door 5.12.e

Ter informatie leg ik hierbij de e-mail die intern door de teammanager zal worden verzonden en het intranetbericht voor publicatie aan je voor. De exacte verzendtijd wordt nog afgestemd tussen de drie gemeenten.
Laat het me weten als je hier nog vragen over hebt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2.e

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



From: "5.12.e" <5.12.e@Beverwijk.NL>
Sent: Wed, 5 Mar 2025 07:02:15 +0100
To: "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Subject: Re: Afstemming berichtgeving herontwerp re-integratiedienstverlening

Hoi 5.12.e
Bedankt!
De berichtgevingen zien er goed uit.
Groet,

5.12.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Verzonden: dinsdag, maart 4, 2025 4:22 PM

Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

CC: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>; 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: Afstemming berichtgeving herontwerp re-integratiedienstverlening

Hi 5.12.e

Dank voor je input voor de Beverwijkse berichtgeving, ik heb deze verwerkt.

Let op: De Teams-link moet nog worden toegevoegd aan de e-mailtekst (zie gemarkeerd in rood). Daarnaast moet het verzendmoment van de e-mail en de plaatsing op intranet nog worden afgestemd tussen de gemeenten. Zie hiervoor ook de e-mail aan 5.12.e Ik kom hier later nog bij je op terug.

Zodra het verzendmoment is bepaald en de Teams-link is toegevoegd, kunnen 5.12.e of 5.12.e de e-mail versturen naar de medewerkers die betrokken zijn bij het herontwerp van de re-integratiedienstverlening. Het is goed als zij hierbij ook Suzanne en Arjan meenemen in cc. Beiden zijn reeds op de hoogte dat er a.s. donderdag intern over gecommuniceerd wordt.

Daarna kan het bericht ook op BINK worden geplaatst, door een van hen of door jou. Voor de publicatie op BINK heb ik alvast een passende afbeelding geselecteerd, zie bijlage.

Laat het me weten als er nog vragen zijn!

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e

Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: dinsdag 4 maart 2025 15:06

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening (003)

Hi 5.1.2.e

Bijgaand de laatste aanpassingen intern. Dank je wel voor al jouw inzet hierop.

Op intranet zou ik nog geen bericht delen over de informatiebijeenkomst omdat eerst de rechtstreeks betrokkenen in het team van 5.1.2.e worden geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.1.2.e [@beverwijk.nl](mailto:5.1.2.e@beverwijk.nl)

06-5.1.2.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma. di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



From: "5.12.e" <5.12.e@Beverwijk.NL>
Sent: Thu, 6 Mar 2025 17:06:40 +0100
To: "5.12.e" <5.12.e@Beverwijk.NL>; "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Subject: RE: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Goed idee. Bedankt.

Van: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>
Verzonden: donderdag 6 maart 2025 17:06
Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>; 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
CC: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
Onderwerp: Re: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Hoi,

5.12.e en ik hebben net een mondelinge toelichting gegeven voor het team WIZ B.
De nieuwsbrief heb ik net gemaild naar het team WIZ B.
Het bericht op intranet kan m.i. het beste erop staan als de geheimhouding er af is mbt de raadsmemo. Dat is dinsdag 11 maart a.s.
5.12.e zou jij het bericht op Intranet kunnen zetten?

Groet,

5.12.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
Verzonden: donderdag, maart 6, 2025 9:19 AM
Aan: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>; 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
CC: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
Onderwerp: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Goedemorgen 5.12.e en 5.12.e

Bijgaand de laatste versie van de nieuwsbrief aan de medewerkers.
Gisteren hebben we in het beleidsoverleg afgesproken om na 16.30 uur vanmiddag de nieuwsbrief en het intranetbericht te publiceren. Gelijktijdig in Heemskerk en Velsen.
Wie van ons neemt dit op zich?

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

06-5.12.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma. di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



From: "5.1.2 a" "
Sent: Fri, 7 Mar 2025 11:26:26 +0100
To: "5.1.2 a" <5.1.2 a@Beverwijk.NL>; "5.1.2 a" <5.1.2 a@beverwijk.nl>; "5.1.2 a" <5.1.2 a@beverwijk.nl>
Subject: RE: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Hi,

Excuses, ik had mijn e-mail over het intranetbericht verstuurd voordat ik onderstaande mail had gelezen. Plaatsing op **dinsdag 11 maart** is ook mogelijk. Wel is het eigenlijk de bedoeling dat een inhoudelijk verantwoordelijke het bericht op BINK plaatst, zodat niet alle berichten vanuit team Communicatie komen. Mocht er echter niemand beschikbaar zijn, dan wil ik dit uiteraard oppakken. Ter informatie: in zowel **Heemskerk als Velsen** is het bericht, in navolging van de e-mail, al via intranet gedeeld. Laat maar weten wat de voorkeur heeft ☺

- Bericht intranet -

Toekomst re-integratiedienstverlening in de IJmond

De gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen werken aan een nieuwe aanpak voor de re-integratiedienstverlening. Het doel is om inwoners die onder de Participatiewet vallen beter te ondersteunen en waar mogelijk naar werk te begeleiden.

De drie colleges hebben individueel onderzocht welke aanpak het beste past. Alle drie de colleges hebben een voorkeur uitgesproken om **scenario 2 (Individuele aanpak)** verder uit te werken. Dit betekent dat elke gemeente zelf de re-integratiedienstverlening vormgeeft, binnen de eigen financiële en beleidsmatige kaders. Tegelijk blijft er ruimte voor samenwerking op onderdelen waar dit meerwaarde biedt.

Wat gebeurt er nu?

- In **april 2025** worden de scenario's gepresenteerd aan de gemeenteraden.
- In **juni/juli 2025** nemen de raden een definitief besluit.
- In de tweede helft van 2025 volgt een transitieplan.

Met vriendelijke groet,

5.1.2 a

5.1.2 a

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2 a

Aanwezig: 5.1.2 a

gemeente
beverwijk



Van: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>

Verzonden: donderdag 6 maart 2025 17:06

Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>; 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

CC: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: Re: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Hoi,

5.12.e en ik hebben net een mondelinge toelichting gegeven voor het team WIZ B.

De nieuwsbrief heb ik net gemaild naar het team WIZ B.

Het bericht op intranet kan m.i. het beste erop staan als de geheimhouding er af is mbt de raadsmemo. Dat is dinsdag 11 maart a.s.

5.12.e zou jij het bericht op Intranet kunnen zetten?

Groet,

5.12.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Verzonden: donderdag, maart 6, 2025 9:19 AM

Aan: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>; 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

CC: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Goedemorgen 5.12.e en 5.12.e

Bijgaand de laatste versie van de nieuwsbrief aan de medewerkers.

Gisteren hebben we in het beleidsoverleg afgesproken om na 16.30 uur vanmiddag de nieuwsbrief en het intranetbericht te publiceren. Gelijktijdig in Heemskerk en Velsen.

Wie van ons neemt dit op zich?

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.12.e [@beverwijk.nl](mailto:5.12.e@beverwijk.nl)

06 5.12.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma. di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



From: "5.12e"
Sent: Fri, 7 Mar 2025 14:16:23 +0100
To: "5.12e" <5.12e@Beverwijk.NL>; "5.12e" <5.12e@beverwijk.nl>; "5.12e" <5.12e@beverwijk.nl>
Subject: Re: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Hi,
Check, helder ☺

Groet 5.12e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.12e <5.12e@Beverwijk.NL>

Verzonden: Friday, March 7, 2025 12:18:55 PM

Aan: 5.12e <5.12e@beverwijk.nl>; 5.12e <5.12e@beverwijk.nl>; 5.12e <5.12e@beverwijk.nl>

Onderwerp: Re: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Hoi 5.12e

Er staat middels een collegebesluit geheimhouding op tot dinsdag 11 maart a.s.

Het kan dus niet eerder als bericht op Bink staat.

Bedankt alvast.

Groet,

5.12e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.12e <5.12e@beverwijk.nl>

Verzonden: Friday, March 7, 2025 11:04:26 AM

Aan: 5.12e <5.12e@beverwijk.nl>; 5.12e <5.12e@Beverwijk.NL>; 5.12e <5.12e@beverwijk.nl>

Onderwerp: RE: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Hi,

Kan het zijn dat ik (nog) geen bericht op BINK zie staan?

Met vriendelijke groet,

5.12e

5.12e

Team Advies

Gemeente Beverwijk

Postbus 450

1940 AL Beverwijk

www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12e

Aanwezig: 5.12e

gemeente
beverwijk



Van: 5.12.e <5.12.e> @beverwijk.nl>

Verzonden: donderdag 6 maart 2025 09:20

Aan: 5.12.e <5.12.e> @Beverwijk.NL; 5.12.e <5.12.e> @beverwijk.nl>

CC: 5.12.e <5.12.e> @beverwijk.nl>

Onderwerp: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Urgentie: Hoog

Goedemorgen 5.12.e en 5.12.e

Bijgaand de laatste versie van de nieuwsbrief aan de medewerkers.

Gisteren hebben we in het beleidsoverleg afgesproken om na 16.30 uur vanmiddag de nieuwsbrief en het intranetbericht te publiceren. Gelijktijdig in Heemskerk en Velsen.

Wie van ons neemt dit op zich?

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.12.e @beverwijk.nl

06.5.12.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma, di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



From: "5.12e"
Sent: Tue, 11 Mar 2025 09:50:35 +0100
To: "5.12e" <5.12e@Beverwijk.NL>
Cc: "5.12e" <5.12e@beverwijk.nl>; "Collegeproces" <5.12e@beverwijk.nl>;
"communicatie" <5.12e@beverwijk.nl>
Subject: Art. 41 vragen inzake toekomst IJmond Werkt van factie O'ns Beverwijk

Best 5.12e

Bijgaand art. 41 RvO vragen ter beantwoording.

Het document is geregistreerd in JOIN onder nummer:

- D-141644
- Z-25-195352

Wil je zorgen voor de beantwoording via een raadsbrief (D-141645) (zonder begeleidend collegevoorstel)?

De brief met registratienummer D-141645, met eventuele bijlagen, kan na akkoord van de portefeuillehouder, naar 5.12e@beverwijk.nl gemaïld worden.

Uiterlijk woensdag 25 april 2025 voor 12.00 uur, voor agendering B&W-vergadering van 8 april 2025.

5.12e en/of 5.12e

From: "5.12.e" <5.12.e@Beverwijk.NL>; "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>;
Sent: Wed, 12 Mar 2025 10:14:58 +0100
To: "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Subject: RE: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Dag,

Naar aanleiding van het BINK bericht heeft 5.12.e de volgende vraag gesteld: *"Kunnen we de scenario's ergens inzien? Of in elk geval scenario 2?"*
Welk document kan ik (via BINK) met haar delen?

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e

Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.12.e

Verzonden: dinsdag 11 maart 2025 15:37

Aan: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>; 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>; 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: RE: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Dag,

Ter info: ik heb het bericht op BINK geplaatst.

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e

Aanwezig: 5.12.e



Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Verzonden: vrijdag 7 maart 2025 12:19

Aan: 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>

Onderwerp: Re: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Hoi 5.1.2.e

Er staat middels een collegebesluit geheimhouding op tot dinsdag 11 maart a.s.
Het kan dus niet eerder als bericht op Bink staat.
Bedankt alvast.

Groet,

5.1.2.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: Friday, March 7, 2025 11:04:26 AM

Aan: 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>

Onderwerp: RE: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Hi,

Kan het zijn dat ik (nog) geen bericht op BINK zie staan?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2.e

Aanwezig: 5.1.2.e



Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: donderdag 6 maart 2025 09:20

Aan: 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@beverwijk.nl>

Onderwerp: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Urgentie: Hoog

Goedemorgen 5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand de laatste versie van de nieuwsbrief aan de medewerkers.

Gisteren hebben we in het beleidsoverleg afgesproken om na 16.30 uur vanmiddag de nieuwsbrief en het intranetbericht te publiceren. Gelijktijdig in Heemskerk en Velsen.

Wie van ons neemt dit op zich?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.1.2.e @beverwijk.nl

06-5.1.2.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma. di, wo, do (vrijdag vrij)



From: "5.1.2.e"
Sent: Wed, 12 Mar 2025 11:12:16 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening_.pdf
Attachments: Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening_.pdf

Hoi 5.1.2.e

De betrokken medewerkers hebben deze info brief ontvangen. Wellicht kan je hiernaar verwijzen.
Ik weet niet of het de bedoeling is om deze info op bink te plaatsen.

Mvg

5.1.2.e

From: "512e" <512e@mediahuis.nl>
Sent: Thu, 13 Mar 2025 11:35:13 +0100
To: "communicatie" <512e@beverwijk.nl>; "GM-Communicatie" <512e@heemskerk.nl>; "512e" <512e@velsen.nl> <512e@velsen.nl>
Subject: IJmond Werkt
Categories: 512e ; 512e

Goedemorgen,

Gisteren sprak ik met interim-directeur 512e van IJmond Werkt!. Ze vertelde me over een rapport over de uitvoering van de participatiewet waarin drie scenario's worden geschetst. De drie colleges van de IJmondgemeentes zouden daarbij een voorkeur hebben aangegeven voor het scenario waarbij de re-integratie van uitkeringsgerechtigden teruggaat naar gemeentes. Mochten de gemeenteraden die voorkeur straks blijken te delen, dan betekent dat dat IJmond Werkt! (op z'n minst) flink moet reorganiseren.

- Klopt het bovenstaande?
- Wat zijn de andere twee scenario's?
- Kunnen jullie de voorkeur voor het zelf uitvoeren van de re-integratie toelichten?
- Klopt het dat de gemeenteraden hier in juni een besluit over zullen nemen?
- Stel dat de gemeenteraden de voorkeur van de colleges delen, blijft IJmond Werkt! dan nog wel bestaan?

Ik weet dat er in Beverwijk inmiddels raadvragen over dit onderwerp zijn gesteld, in Heemskerk en Velsen voor zover ik weet nog niet. Hoe dan ook hoop ik dat jullie het bovenstaande kunnen beantwoorden. Zouden jullie uiterlijk vandaag om 16 uur kunnen reageren? Zo niet, laat dan graag even weten of het morgenochtend lukt, of wanneer anders.

Hartelijke groet,

512e

512e

From: "512e" <512e@gmail.com>
Sent: Tue, 6 May 2025 09:29:28 +0200
To: "Bestuurssecretariaat" <512e@beverwijk.nl>; "512e"
<512e@beverwijk.nl>; "512e" <512e@beverwijk.nl>; "512e"
<512e@Beverwijk.NL>; "Struijf, Sjaak" <512e@beverwijk.nl>
Cc: "512e" <512e@gmail.com>; 512e <512e@gmail.com>; "Ozutok,
Nevin" <512e@beverwijk.nl>; "512e (clientenraad Beverwijk)" <512e@ziggo.nl>; "512e"
<512e@gmail.com>; "512e" <512e@ziggo.nl>; "512e" <512e@512e>; "512e"
512e <512e@gmail.com>
Subject: Jaarplan 2025 Participatieraad Beverwijk
Attachments: Ch20250506_jaarplan2025versiedef.docx

Geacht College,

Op uw verzoek hebben wij ons Jaarplan voor 2025 op papier gezet. In de bijlage is het plan weergegeven ; tevens onze activiteiten die we de eerste drie maanden van dit jaar ter hand hebben genomen. Gemakshalve verwijzen wij naar de bijlage. Vragen om toelichting beantwoorden wij graag.

Vriendelijke groet,

512e

512e

512e @gmail.com

+31 6512e



Aan: Het College van B en W van de gemeente Beverwijk

Betreft: Participatieagenda 2025

Wijk aan Zee: 29-04-2025

Kenmerk: 20250506_jaarplanversiedef

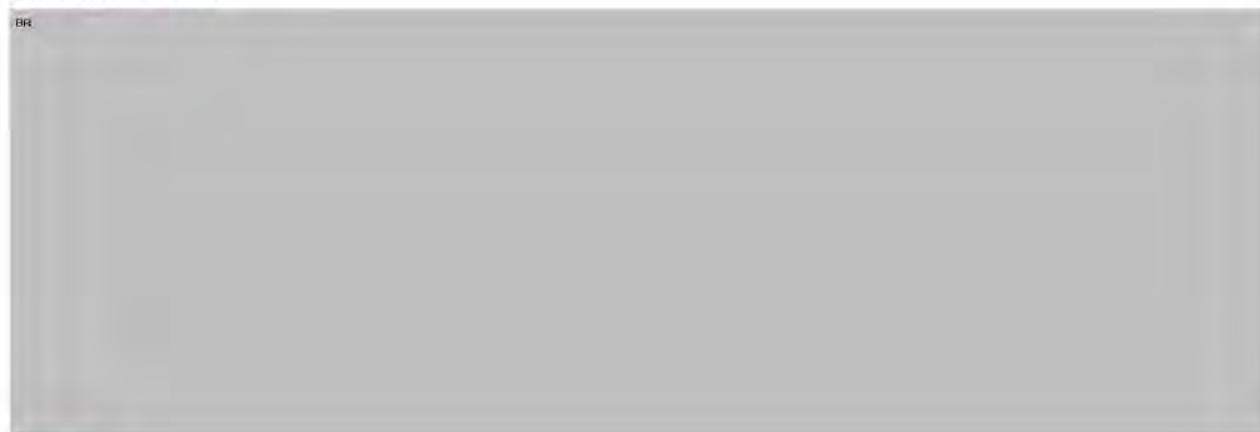
Samensteller: Participatieraad Beverwijk

Geacht College,

Verzoek



Jaarplan 2025



Jeugd



BR

Armoedebeleid

BR

Inclusieve samenleving

BR

Overige

Diverse reacties op ontwikkelingen en vragen.

BR

- Contact over Re-integratieproject IJmond Werkt op verzoek van wethouder.

BR

Namens de Participatieraad Beverwijk

5.1.2e

5.1.2e

Ch\20250506_jaarplan2025versiedef

From: "5.1.2.e" "
Sent: Wed, 7 May 2025 13:32:12 +0200
To: "5.1.2.e" "<5.1.2.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" "<5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: RE: Commentaar scenariokeuze herontwerp re-integratiedienstverlening

Fijn te lezen, dank!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2.e
Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.1.2.e "<5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: woensdag 7 mei 2025 13:26

Aan: 5.1.2.e "<5.1.2.e@beverwijk.nl>

CC: 5.1.2.e "<5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: Re: Commentaar scenariokeuze herontwerp re-integratiedienstverlening

Hi 5.1.2.e
Hartelijk bedankt voor de snelle reactie. We gaan jouw advies overnemen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.1.2.e "<5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: Wednesday, May 7, 2025 12:40:51 PM

Aan: 5.1.2.e "<5.1.2.e@beverwijk.nl>

CC: 5.1.2.e "<5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: Commentaar scenariokeuze herontwerp re-integratiedienstverlening

Hi,

Ik kan mijn wijzigingen toch niet meer opslaan.
Graag communicatie sectie aanpassen naar:

Na besluitvorming door de raad communiceren gerichte communicatie richting inwoners en samenwerkingspartners wat er (voorlopig) wel en niet verandert. Informatie op de gemeentelijke website of via IJmond Werkt! actualiseren als de dienstverlening verandert.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2.e

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



From: "Klaassen, Suzanne" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Sent: Tue, 20 May 2025 09:42:25 +0200
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>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: Re: Scenariokeuze herontwerp re-integratiedienstverlening

YES! Door het college!

Nog tekstueel n.a.v. de vraag van Sjaak die drie nullen aanpakken en even uitleggen bij Zuid-Kennemerland dat dit de arbeidsmarktregio is en welke gemeenten daarin zitten.

En tekstueel dan nog bij twee punten hieronder even iets verduidelijken (dit zijn vragen van raadsleden).

En kan ik hem dan nog zien voordat ie doorgezet wordt naar de raad?

Bedankt!

Suzanne

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 17 mei 2025 om 10:18 heeft Klaassen, Suzanne <5.1.2.e@beverwijk.nl> het volgende geschreven:

Dank je! Ik verwacht dinsdag in het college nog wel wat kleine punten, dan kunnen onderstaande ook nog meegenomen worden.

Suzanne

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 15 mei 2025 om 15:32 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl> het volgende geschreven:

Goedemiddag Suzanne,
Zie mijn beantwoording in groen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: Klaassen, Suzanne <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: donderdag 15 mei 2025 10:34

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: RE: D-144935 - Scenariokeuze herontwerp re-integratiedienstverlening.PDF

Top, ik had over de eerdere mail heen gekeken. Mooi dat Velsen al zo ver op weg is.

Je hebt al heel veel verwerkt en een duidelijke reactie gegeven op mijn punten. Veel dank daarvoor! Nog twee kleine aanscherpingen vanuit de vragen die je ook al stelde in oranje. En dan houd ik echt op ☺

Bij dit punt:

Onrust onder medewerkers/ vertrek van medewerkers

Helaas is dit inherent aan een veranderingsproces. We zullen dit veranderingsproces zorgvuldig begeleiden met aandacht voor de medewerkers en trachten de periode tussen besluitvorming en implementatie zo kort mogelijk te houden om de onzekerheid voor de medewerkers niet te lang te laten voortduren. We kunnen helaas niet voorkomen dat medewerkers de keuze maken om voor een andere organisatie te gaan werken. Hier nog ergens herhalen dat we in het transitieplan ook aandacht hebben voor het kunnen meenemen van mensen en expertises (toch?) en dat we er hiermee naar streven geen expertise verloren te laten gaan EN dat waar kan vertrouwde gezichten voor onze inwoners behouden. (zoiets)

Ik had het iets anders verwoord in het volgende kopje:

Raad moet nu al richting kiezen terwijl de exacte kosten nog niet bekend zijn

De personele, organisatorische en financiële consequenties worden verder uitgewerkt in het transitieplan, dat we in het eerste kwartaal van 2026 aan de raden willen voorleggen.

Pas dan wordt een definitief besluit aan de raad voorgelegd over de implementatie. In het transitieplan worden ook de effectieve interventies en het netwerk van IJmond Werkt! opgenomen

met als doel dat er geen kennis verloren gaat.

En bij deze:

Risico's versnippering dienstverlening Werkgeversservicepunt (WSP)

De landelijke intentie is dat het WSP op termijn onder het werkcentrum gaat vallen. De werkgevers blijven daarom in contact met het WSP via het Werkcentrum. Het werkcentrum brengt de verschillende werkloketten bij elkaar. Dit is een landelijke ontwikkeling, het werkcentrum is in juni 2024 ook in onze arbeidsmarktregio geïmplementeerd en wordt in 2025 doorontwikkeld.

Iets nog van een zin dat het belangrijk is dat we oog hebben voor de samenwerking met ondernemers. (Er is zorg bij raadsleden dat we ook die contacten versnipperen en dat het voor ondernemers minder aantrekkelijk wordt omdat ze dan met drie verschillende gemeenten te maken gaan krijgen ipv 1 aanspreekpunt. Of is dat punt WSP / Werkcentrum? Geen idee).

Het WSP is niet IJmond Werkt! en dat blijft gewoon bestaan omdat het een wettelijke taak is. Het WSP gaat onder het Regionaal werkcentrum vallen.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: donderdag 15 mei 2025 09:55

Aan: Klaassen, Suzanne <5.1.2.e@beverwijk.nl>

CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: D-144935 - Scenariokeuze herontwerp re-integratiedienstverlening.PDF

Goedemorgen Suzanne,

Bijgaand de laatste versie van het collegevoorstel en raadsvoorstel van Beverwijk.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.1.2.e @beverwijk.nl

06 5.1.2.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma. di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



gemeente
beverwijk



From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@gmail.com>
Sent: Tue, 20 May 2025 15:43:46 +0200
To: 5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ziggo.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ziggo.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>; 5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.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@beverwijk.nl>
Subject: Re: IJmond Werkt
Attachments: D-137480 Raadsmemo Herontwerp Reintegratiedienstverlening.pdf

Goedemiddag,

Vanmorgen stuurde ik jullie over het onderwerp herontwerp re-integratiedienstverlening een notitie die ParH over dit onderwerp heeft ontvangen. Ondertussen heb ik het voorstel aan de commissie hierover gevonden en bestudeerd. Het voorstel geeft duidelijk aan wat de afwegingen zijn en waartoe de besluitvorming neigt. Zoals gisteren besproken hebben wij hier niet veel aan toe te voegen. We gaan niet over de inhoud en volgens het commissievoorstel zijn betrokkenen gehoord. Uit de reactie van de OR begrijp ik dat zij dat niet ontkennen, alleen ze zijn het niet met het voorstel eens. Dat kan. Ze hebben zelf de mogelijkheid om hun eigen management en de politiek aan te spreken. Ik denk dat we ons moeten concentreren op de laatste paragraaf: Vervolgstappen. Na de besluitvorming wordt er gewerkt aan een transitieplan waarin eventuele obstakels aan het licht komen en opgelost moeten worden. Ik stel voor dat wij in een brief naar het College aangeven dat daar de inwoners van Beverwijk, voor zover zij onderwerp van het herontwerp zijn, en wij dus bij betrokken zouden moeten worden. Een dergelijke brief ga ik schrijven. Als bijlage het voorstel aan de Commissie van Beverwijk dat voor zichzelf spreekt.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e@gmail.com

+31 6 5.1.2.e



Op di 20 mei 2025 om 11:25 schreef 5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.com>:

Goedendag,

Gisteren hebben we uitgebreid gesproken over de nieuwe ontwikkeling bij IJmond Werkt die er op neer komt dat de samenwerking bij de reïntegratie afgebouwd zal worden en iedere gemeente voor zichzelf dat traject gaat inrichten in combinatie met o.a. de WMO-dienstverlening. Een integraal servicepunt. Gisteren hebben we afgesproken dat ik een reactie naar gemeente en OR-IJmond Werkt voorbereid. In Heemskerk hebben ze daar vorige week al over gesproken. Bijgaand de ambtelijke notitie die 5.1.2.e mij heeft doorgestuurd. Onze reactie zal ongeveer gelijkkluidend zijn, alhoewel wij geen Servicepunt hebben zoals in Heemskerk. Na bestudering van alle stukken zal ik een conceptreactie opstellen, maar dit alvast ter kennisname. Suggesties en opmerkingen stel ik natuurlijk op prijs.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e@gmail.com

+31 5.1.2.e



----- Forwarded message -----

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@participatieraadheemskerk.nl> <5.1.2.e@participatieraadheemskerk.nl>

Date: zo 18 mei 2025 om 12:10

Subject: IJmond Werkt

To: 5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.com>

Hallo 5.1.2.e

Vorige week donderdag onze vergadering gehad en 5.1.2.e bevraagd over het proces rondom IJmond werkt. Zij had dat voorbereid en zie hieronder het traject dat besproken is.

Groet 5.1.2.e

Onderwerp: IJmond Werkt

Dag allemaal,

Ter info onderstaand stuk over IJmond Werkt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Tel. 06 – 5.1.2.e

E-mail: 5.1.2.e <5.1.2.e@heemskerk.nl>

Aanwezig: maandag tot en met donderdag

Stand van zaken

Het college van Heemskerk gaat op 11 juni met de commissie MMW in gesprek naar aanleiding van het raadsvoorstel om tot een scenariokeuze te maken over het herontwerp van de re-integratiedienstverlening. De raadsvergadering volgt op 26 juni waarbij de verwachting is dat de raad dan een keuze heeft uitgesproken. Bij de gemeenten Beverwijk en Velsen staat dit onderwerp ook geagendeerd op hun commissie- en raadsvergaderingen. De colleges van de drie gemeenten blijven de voorkeur houden voor scenario 2:

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 deel Wsw/nieuw beschut. Tot slot kunnen de onderlinge verschillen tussen de gemeenten uitdagingen met zich meebrengen in de samenwerking in de arbeidsmarktregio ZKIJ.

Betrekken Participatieraad

Zodra een keuze is gemaakt voor een scenario is de volgende fase het opstellen van een transitieplan. De personele, organisatorische en financiële consequenties worden in dit plan verder uitgewerkt. Pas dan wordt een definitief besluit aan de raad voorgelegd over de implementatie. De verwachting is dat de expertise van de Participatieraad benut kan worden in de aankomende fase, maar op dit moment is het onderdeel waarbij de betrokkenheid van pas komt en het tijdsplan nog niet helemaal concreet.




BESTE 2024
OVERHEIDS
ORGANISATIE
VAN HET JAAR

Disclaimer

Gemeente Heemskerk

Bezoekadres:

Maerten van Heemskerckplein 1
1964 EZ Heemskerk

Telefoon: 14 0251

Website: heemskerk.nl

Postadres:

Postbus 1

1960 AA Heemskerk



From: "5.1.2.e" "
Sent: Wed, 21 May 2025 08:18:22 +0200
To: "5.1.2.e" "<5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: 145022_1 Herontwerp Re-integratiedienstverlening
Attachments: 145022_1.pdf

Bijgaand de versie van het herontwerp die ter besluitvorming is vastgesteld.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.1.2.e [@beverwijk.nl](mailto:5.1.2.e@beverwijk.nl)

06.5.1.2.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma. di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



From: "5.1.2.e" "
Sent: Fri, 23 May 2025 09:29:25 +0200
To: "Griffie" <griffie@beverwijk.nl>
Cc: "Klaassen, Suzanne" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: Beantwoording raadsragen On's Beverwijk - Expertmeeting Herontwerp Re-integratiedienstverlening

Goedemorgen,

Bijgaand treft u de beantwoording aan van de raadsragen van On's Beverwijk, gesteld op de Expertmeeting Herontwerp Re-integratiedienstverlening van 1 april 2025 en ter voorbereiding op de commissievergadering van 24 juni 2025.

Vraag 1. Hoe kan het dat er zulke grote financiële verschillen (positief/negatief) zitten in de gemeentelijke bijdragen tussen de drie gemeenten Heemskerk, Velsen en Beverwijk (pagina 34 van het Berenschot rapport)?

Beantwoording vraag 1. De beschikkingen voor gemeenten verschillen per gemeente. Dit komt door verdeelsleutels die landelijk zijn vastgesteld. Gemeenten verschillen van elkaar omdat er een objectief verdeelmodel wordt gebruikt. Dit model kijkt naar cijfers op verschillende niveaus: huishoudens, gemeente en buurtniveau. De verdeling is gebaseerd op een vaste analyse van deze gegevens. Ook hangt het budget van de bijstandsuitkeringen af van de grootte per gemeente en wordt bepaald aan de hand van het aantal inwoners. In het rapport heeft Berenschot gerekend met de bedragen die zijn beschikt voor 2025, waarbij rekening is gehouden met een correctie op basis van de cijfers van 2024. De bijdragen in de WSW worden gebaseerd op de bijdragen in de mei- en septembercirculaire.

Vraag 2. Welke aangenomen bijdrage is gebruikt voor de berekening van nieuw op te richten organisatie bij scenario 1?

Beantwoording vraag 2. Scenario 1 gaat uit van het solidariteitsbeginsel, waarbij alle beschikbare budgetten naar de nieuwe organisatie gaan. Berenschot heeft de verdeling in de beschikte middelen 2025 (inclusief de correctie op basis van de bijstelling 2024) gebruikt en is een aanname gedaan over de verdeling naar de gemeenten. Daarbij wordt dezelfde verdeling als verdeelsleutel gehanteerd om de kosten te vereffenen. (Zie beantwoording vraag 1). De losse bijdragen voor re-integratie en WSW/SW aan IJmond Werkt! vervallen. In de vereffening wordt rekening gehouden met de ingelegde budgetten (winst/verlies) om deze van de nieuwe organisatie terug te laten vloeien naar de drie gemeenten.

Vraag 3. Waarom valt het ene scenario voor gemeente voordeliger uit en waarom is een ander scenario voordeliger voor de andere 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

Beverwijk: De gemeente Beverwijk is een voordeelgemeente voor de BUIG. Het voordeel kan terugvloeien naar de Algemene Reserve. In het huidige scenario zijn de totale inkomsten voor de Participatiewet 2mln euro hoger dan de totale kosten die door de gemeente worden gemaakt (inclusief bijdrage wet sociale werkvoorziening/beschut werk en re-integratie aan IJmond Werkt!), dit wordt o.a. verklaard door een positief saldo op de BUIG. In scenario 1 wordt uitgegaan van een solidariteitsbeginsel en worden alle middelen ingeleverd aan de nieuwe organisatie. In de voorliggende berekeningen van Berenschot vallen de geraamde kosten voor de nieuwe organisatie in scenario 1 lager uit dan de totale rijksbudgetten van de 3 gemeenten, waardoor een deel terugvloeit, en er dus alsnog een positief resultaat wordt geboekt in scenario 1 voor de gemeente Beverwijk. Echter in de berekeningen is terug te zien dat dit voor Beverwijk een nadeel oplevert en het voordeel dat nu nog terugvloeit in de Algemene Reserve terecht zal komen bij de nieuwe organisatie. In de Berenschotberekeningen is nog geen rekening gehouden met de frictiekosten van personeel en de werkzaamheden die vanuit de gemeenten overgaan naar de nieuwe organisatie. In scenario 2 en 3 vervalt de deelnemersbijdrage voor de re-integratie aan IJmond Werkt! waaruit de bijdrage wet sociale werkvoorziening/beschut werk dan bekostigd dient te worden.

Heemskerk: Voor Heemskerk geldt dat in het huidige scenario er hogere totale kosten zijn dan de rijksinkomsten voor de Participatiewet (resultaat -600.000 euro). Dit in lijn met het negatieve saldo op de BUIG voor de gemeente Heemskerk. In het solidariteitsprincipe van scenario 1 kan Heemskerk via de nieuwe organisatie indirect gebruik maken van de BUIG en andere participatiebudgetten van Velsen en Beverwijk (die wel een positief saldo hebben). De nieuwe organisatie maakt in scenario 1 volgens de doorrekening lagere totale kosten dan de gezamenlijke rijksbudgetten, en dus vloeit (op basis van de ingelegde budgetten) ook een positief bedrag terug naar Heemskerk. Dit bedrag is hoger dan de resterende kosten voor de gemeente Heemskerk in scenario 1 en dus wordt het resultaat positief. In scenario 2 en 3 houden de gemeenten hun eigen rijksbijdragen (en ook het verschil op de BUIG), maar moeten ze naast hogere eigen kosten ook extra geld inleggen voor de nieuwe organisatie. Dit omdat de re-integratie bijdrage in scenario 2 en 3 wordt afgeschaft, maar de bijdrage wet sociale werkvoorziening/beschut werk in scenario 2 en 3 niet toereikend is voor de geraamde kosten van de nieuwe organisatie. Voor de gemeente Heemskerk betekent dit het totale financiële resultaat in 2 en 3 negatiever is dan in het huidige scenario.

Velsen: Voor Velsen geldt dat ondanks een positief saldo op de BUIG hier in het huidig scenario hogere totale kosten worden gemaakt dan de totale rijksinkomsten voor de Participatiewet en dus een negatief resultaat (-205 duizend euro). In scenario 1 doet Velsen net als Heemskerk via de nieuwe organisatie ook een beroep op de rijksinkomsten van de gemeente Beverwijk, die opgeteld bij de rijksinkomsten van Velsen en Heemskerk hoger uitvallen dan de totale kosten van de nieuwe organisatie. Hieronder ontvangt Velsen ook een positieve vereffening vanuit de nieuwe organisatie, op basis van het ingelegde deel van de rijksinkomsten. Deze vereffening is hoger dan de achtergebleven kosten voor de gemeente in scenario 1, waardoor Velsen een aanzienlijk positief resultaat behaalt in scenario 1 (+853 duizend euro). In scenario's 2 en 3 valt de re-integratiebijdrage aan de nieuwe organisatie/IJmond Werkt! weg, die voor de gemeente Velsen het hoogst is (zie Figuur 11). De vereffening van de hogere kosten t.o.v. de wet sociale werkvoorziening/beschut werken bijdrage voor de nieuwe organisatie (1.371 duizend euro) valt voor de gemeente Velsen lager uit dan de voormalige re-integratie bijdrage (3.790 duizend euro). O.a. Hierdoor boekt de gemeente Velsen in scenario 2 en 3 een positief resultaat.

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.12.e [@beverwijk.nl](mailto:5.12.e@beverwijk.nl)

06 5.12.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma, di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@gmail.com>
Sent: Mon, 26 May 2025 11:26:39 +0200
To: "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@Beverwijk.NL>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@lischer.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ziggo.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@gmail.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@ziggo.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@gmail.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@icloud.com>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@gmail.com>; "Struijf, Sjaak" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: Re: FW: Stukken mbt herontwerp reïntegratiedienstverlening participatiewet
Attachments: 20250521_reactie_op_brief_ORijmondWerktversiedef.docx

Goedendag 5.1.2.e

Wij hebben over de ontwikkelingen bij IJmond Werkt! in onze vergadering gesproken. Dat heeft geleid tot het opstellen van bijgaande brief, waarnaar ik gemakshalve verwijs. Op 16 juni verwachten wij een medewerker van de gemeente in onze vergadering. Zij zal ons over het traject en uitkomst informeren. We willen dan voorstellen om ons bij de implementatie van het raadsbesluit te betrekken zodat we kunnen zien hoe betrokken inwoners van Beverwijk zich kunnen laten horen over de praktische consequenties van de reorganisatie. Na 16 juni nemen we weer contact met jullie op.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e @gmail.com
+31 6 5.1.2.e



Op do 15 mei 2025 om 12:08 schreef 5.1.2.e <5.1.2.e@ijmondwerkt.com>:

Beste mijnheer 5.1.2.e

Bedankt voor uw tijd vandaag en de moeite die jullie als Participatieraad willen nemen om naar de procedure van dit onderzoek te kijken.

In de bijlage het onderzoeksrapport, eerste reactie van MT en OR IJmond Werkt! in de vorm van een memo, schrijven van de OR nav de commissievergaderingen bij de 3 gemeentes. Al deze stukken staan ook online bij de gemeentesites, dus kan ik met u delen. Ze zijn inderdaad wel lastig te vinden!

Vooraf het rapport is veel leeswerk. Goed om vooraf te weten dat de gemeentes de voorkeur voor scenario 2 hebben uitgesproken. In het kort is scenario 1 een vorm van intergemeentelijke sociale dienst (3 gemeentes bij elkaar op veel onderdelen – inkomen, reïntegratie, WMO – jeugdhulp, etc -), scenario 2 is ieder voor zich (iedere gemeente regelt zelf alles op gebied van reïntegratie, alleen sociaal ontwikkelbedrijf blijft bestaan voor IJmond Werkt! – sterfhuisc constructie-), scenario 3 is ala 2, maar op bepaalde onderdelen wel samenwerking tussen de 3 gemeentes en IJW alleen sociaal ontwikkelbedrijf).

Als u nog vragen hebt of iets wilt bespreken, laat het me weten!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Telefoon

06 5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e@ijmondwerkt.com

Werkdagen

ma - di - wo - do



I J M O N D
W E R K T

Hoofdkantoor

Stationsplein 48a, 1948 LC Beverwijk

Postadres

Postbus 282, 1940 AG Beverwijk

Telefoon

0251-279000

E-mail

info@ijmondwerkt.com

Website

www.ijmondwerkt.com



Aan de (vice)voorzitter van de Ondernemingsraad IJmond Werkt!

Wijk aan Zee, 21 mei 2025

Betreft: Herontwerp re-integratie IJmond

Beste OR IJmond Werkt! beste 5.1.2e

Op 15 mei jl. heb je, namens jullie OR, via een mail naar onze website contact gezocht met de vraag of onze Participatieraad betrokken is bij het herontwerp re-integratie dienstverlening in de IJmond. Op 15 mei heb ik namens de ParB een gesprek met jullie gevoerd. Tijdens die mondelinge reactie heb ik aangegeven dat begin 2023 we benaderd zijn door de toenmalig verantwoordelijke wethouder van de gemeente Beverwijk, mevrouw van der Berg en we geïnformeerd zijn over een onderzoek dat de colleges van de drie IJmond-gemeenten gestart zijn over dit onderwerp. We hebben toen afgesproken contact te houden met de externe projectleider. Vanaf dat moment tot begin dit jaar zijn wij niet bij de voortgang betrokken geweest. Wel hebben we in maart dit jaar het verzoek gekregen om bijgepraat te worden over het onderwerp. Vanwege agenda-technische zaken staat dat punt in onze juni-vergadering op de agenda. Wat wij dus weten komt uit stukken die we opgevraagd hebben en uit jullie opmerkingen tijdens onze korte bijeenkomst. Ook hebben we contact gezocht met onze collega's van de Participatieraad Heemskerk.

Vanwege de korte voorbereidingstijd is het voor ons op dit moment niet mogelijk om een oordeel te hebben over de voorgenomen herziening van de dienstverlening. We begrijpen waar het om gaat en wat de richting is die de IJmondraden waarschijnlijk kiezen. Het is echter ook niet aan ons om een voorstel te maken, of een eigenstandige meniging te hebben over de scenario's en meest wenselijke inrichting van de dienstverlening van de toekomst. Zoals ik in mijn mondelinge toelichting heb gesteld, gaan wij niet over de inhoud, maar hoofdzakelijk over het (participatie)proces.

Onze doelgroep bestaat uit inwoners van Beverwijk die over het algemeen minder mogelijkheden hebben om van zich te laten horen, daarom zien we het als onze taak om juist deze groep te betrekken bij beleidsontwikkeling en uitvoering. Maar dat is niet altijd eenvoudig of zelfs mogelijk. Dat geldt met name in ingewikkelde regelgeving, beleidsontwikkeling of reorganisaties. In overeenkomstige adviestrajecten geven we aan dat bij de uitwerking van de beleidsbeslissingen betrokken inwoners juist wel betrokken zouden moeten worden. Wij zijn, als het binnen ons vermogen ligt altijd bereid om mee te denken over hoe door de beleidsbepalers betrokken inwoners in die voor hen kritieke fase aan het woord gelaten worden. Dat geldt ook voor deze reorganisatie. Om nu nog een participatietraject op te stellen is niet realistisch, daarvoor is naast de complexiteit van de voorstellen veel te weinig tijd om het goed te doen.

We hebben gelezen dat jullie OR, waarvan cliënten van IJmond Werkt! lid zijn, op gegeven moment wel is betrokken. Het is ons niet bekend of daarmee (potentiële) cliënten in alle

geledingen voldoende ruimte gekregen hebben om hun geluid over de voorstellen te laten horen.

Uit de commissiestukken begrijpen wij dat na de (voorgenomen) besluitvorming in komende gemeenteraden er een transitieplan opgesteld gaat worden. Daarna start de inrichting van de nieuwe organisaties. Wij zullen het College van Beverwijk berichten dat we graag bij het opstellen van het transitieplan een ons passende rol willen vervullen, met name om de inbreng van (potentieel) betrokken inwoners van de gemeente op te halen. Onze eerste aandacht zal dan uitgaan naar de meest kwetsbare groepen, de WSW en beschut Werk. Dit omdat voor anderen de dienstverlening verschuift van IJmond Werkt! naar het Stadhuis wat naar we verwachten voor Beverwijkse cliënten minder ingrijpend zal zijn.

Tenslotte: we delen uw verontrusting dat de decentralisatie voor de aanbodkant, in dit geval de werkgevers, mogelijk wel een extra drempel veroorzaakt. Zij moeten in een economisch zeer verweven gebied als de IJmond dan met meer partijen (gemeenten) onderhandelen. Daarin ligt een risico van versnippering en daarmee verwatering van het aanbod.

Zodra wij met de vertegenwoordiger van de gemeente in onze vergadering gesproken hebben nemen wij weer contact met jullie op.

5.12e

5.13e

From: "5.1.2.e" "
Sent: Tue, 10 Jun 2025 20:21:56 +0200
To: "Griffie" <griffie@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" " <5.1.2.e @Beverwijk.NL>
Subject: Herontwerp re-integratiedienstverlening 24 juni in de raadscommissie
Attachments: 145022_1.pdf, Notitie dienstverlening IJmond Werkt!.pdf, DEFINITIEF RAPPORT HERONTWERP FEBRUARI 2025.pdf, Regionale probleemanalyse definitief februari 2024.pdf, 2025-05-01 Schrijven OR IJmond Werkt! gemeenteraden.pdf, Reactie op memo van MT en OR van IJmond Werkt.pdf

Goedenavond,

Bijgaand treffen jullie de stukken aan voor het herontwerp re-integratiedienstverlening, die in de commissievergadering van 24 juni aanstaande worden besproken.
Kunnen jullie aangeven wanneer deze stukken worden gepubliceerd? Alvast hartelijk dank en een fijne avond.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.1.2.e @beverwijk.nl

06-5.1.2.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma. di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



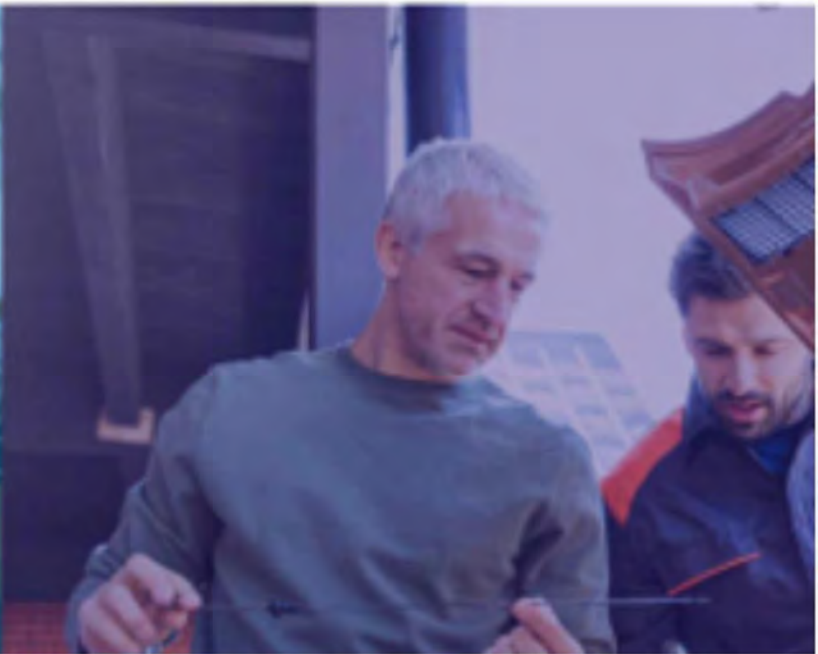


Notitie Dienstverlening IJmond Werkt!

1 mei 2025



IJMONDWERKT



Inhoud

Introductie.....	3
1 Context.....	4
2 Feiten en cijfers.....	4
3 Relevante uitgangspunten	5
4 Overzicht van diensten en activiteiten	6
5 Nadere toelichting diensten	7

Introductie

"Onze overtuiging is dat ieder mens van waarde is en met zijn of haar talenten een passende plek verdient om een bijdrage te kunnen leveren. Samen doen we er alles aan om mensen die plek te laten vinden, vanuit eigen motivatie, kracht en mogelijkheden"

De gemeenteraden van Beverwijk, Velsen en Heemskerk zullen binnen afzienbare tijd belangrijke besluiten nemen over de toekomstige dienstverlening m.b.t. re-integratie. In de afgelopen periode is duidelijk geworden dat het in het belang van de betrokken gemeenten én IJmond Werkt! is om goed zicht te hebben op de dienstverlening van IJmond Werkt! en daarmee de impact van de komende besluitvorming. Met deze notitie willen we om informatie beschikbaar stellen door de dienstverlening van IJmond Werkt! toe te lichten en de regionale impact van IJmond Werkt! verder uit te werken.

IJmond Werkt! is er voor:

- alle inwoners van de IJmondgemeenten (Beverwijk, Heemskerk en Velsen) die stappen gaan maken naar werk of willen participeren in de samenleving;
- de medewerkers die vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) of Nieuw Beschut Werk (NBW) voor wie wij als werkgever verantwoordelijk zijn;
- de inwoners die in het doelgroep register opgenomen zijn en ondersteuning krijgen bij het vinden van een garantiebaan bij een reguliere werkgever;
- jongeren die voortijdig schoolverlaten en tussen wal en schip vallen;
- statushouders, anderstaligen, laaggeletterden, alleenstaande ouders en vele andere inwoners waarvoor soms een specifiek programma nodig is;
- alle werkgevers in de regio.

Dat doen we - vanuit vertrouwen en oprechte aandacht - door de inzet van onze expertise, opgebouwd door jarenlange ervaring en vernieuwing in ons vakgebied, zorgvuldig opgebouwde samenwerking met partners, gemeenten en bedrijven én baanbrekende, gemeente overstijgende projecten.

Mede hierdoor kunnen we:

- een infrastructuur in stand houden die voor zowel kandidaten P-wet, medewerkers WSW en NBW wordt benut;
- projecten zoals Young Heroes en Telstar@Work voor alle gemeenten laten werken;
- kandidaten P-wet ontwikkelen en passend werk organiseren voor WSW en NBW medewerkers bij werkgevers en voor opdrachtgevers uit de gehele regio.

Dát is IJmond Werkt!, dé organisatie in de IJmond die werkt aan een wereld waarin iedereen vanuit eigen kracht meedoet!!



1 Context

De dienstverlening door IJmond Werkt! vindt plaats vanuit de huidige opdracht:

- Gemandateerde verantwoordelijkheid voor (een deel van) de uitvoering van de re-integratie inclusief een aantal wettelijke taken m.b.t. 'inkomensregelingen';
- Gedelegeerde uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening;
- Het werkgeverschap en de begeleiding van WSW en NBW;
- Het acquireren van garantiebanen, het bemiddelen van personen met een indicatie banenafpraak en de uitvoering van het gehele administratieve proces;
- In tripartiete samenwerking verantwoordelijk voor het Werkgevers Servicepunt.

Op basis van deze opdracht is de huidige sociale infrastructuur van IJmond Werkt! ingericht. De gemeenten bepalen **WAT** IJmond Werkt! doet en IJmond Werkt! is verantwoordelijk voor een effectieve en efficiënte invulling van het **HOE**.

2 Feiten en cijfers

Gemiddeld 725 lopende trajecten re-integratie	63 medewerkers NBW	107 aanvragen Diagnose en Advies in 2024
441 intakes re-integratie in 2024	384 medewerkers WSW	80 medewerkers Garantiebanen extern
Gemiddeld 20 jongeren actief bij Young Heroes	125 medewerkers extern gedetacheerd	431 vervulde vacatures in 2024 (regio)
25 deelnemers ingestroomd bij Telstar@Work in 2024	55 medewerkers werkzaam via Begeleid Werken	190 loonwaarde-metingen in 2024
Circa 400 (regionale) werkgevers in het netwerk	Klanttevredenheid werkgevers 7.4	172 inwoners naar betaald werk 2024

Tabel 1: Overzicht van feiten en cijfers van IJmond Werkt!



3 Relevante uitgangspunten

Met behulp van o.a. de volgende uitgangspunten geven IJmond Werkt! en de drie gemeenten momenteel invulling aan de uitvoering van de Participatiewet.

Optimaal benutten van de infrastructuur en expertise ten behoeve van re-integratie en ontwikkeling

De infrastructuur van IJmond Werkt! is een samenhangend geheel, bestaande uit expertise, methodieken & trainingen, een groot netwerk van werkgevers/opdrachtgevers en een werkomgeving gericht op ontwikkeling, dat wordt ingezet voor alle doelgroepen en medewerkers. Deze samenhang in de infrastructuur is cruciaal voor IJmond Werkt! en de inwoners van deze regio en zal sterk aan kracht verliezen als specifieke doelgroepen niet meer binnen deze infrastructuur worden geholpen, aangezien er geen passend alternatief is.

Gemeentespecifiek waar het kan, IJmondiaal waar het moet

Hulpvragen van inwoners zijn veelal complex. Om die reden sluiten we vanuit IJmond Werkt! aan bij de gesprekken die met inwoners worden gevoerd, voordat een verwijzing naar IJmond Werkt! aan de orde is. In Velsen is dat de brede intake, evenals in Beverwijk. In Heemskerk participeren de werkcoaches van IJmond Werkt! in het Serviceplein, het integrale brede loket voor inwoners. Werkcoaches zijn gekoppeld aan één gemeente. Op die manier kunnen we rekening houden met specifiek beleid per gemeente en hebben we vaste aanspreekpunten per gemeente en korte lijnen. Waar het gaat om (potentiële) medewerkers met een NBW-indicatie en inwoners met een baangarantie hebben we vooroverleg met de gemeentes om het instroomtraject goed vorm te geven.

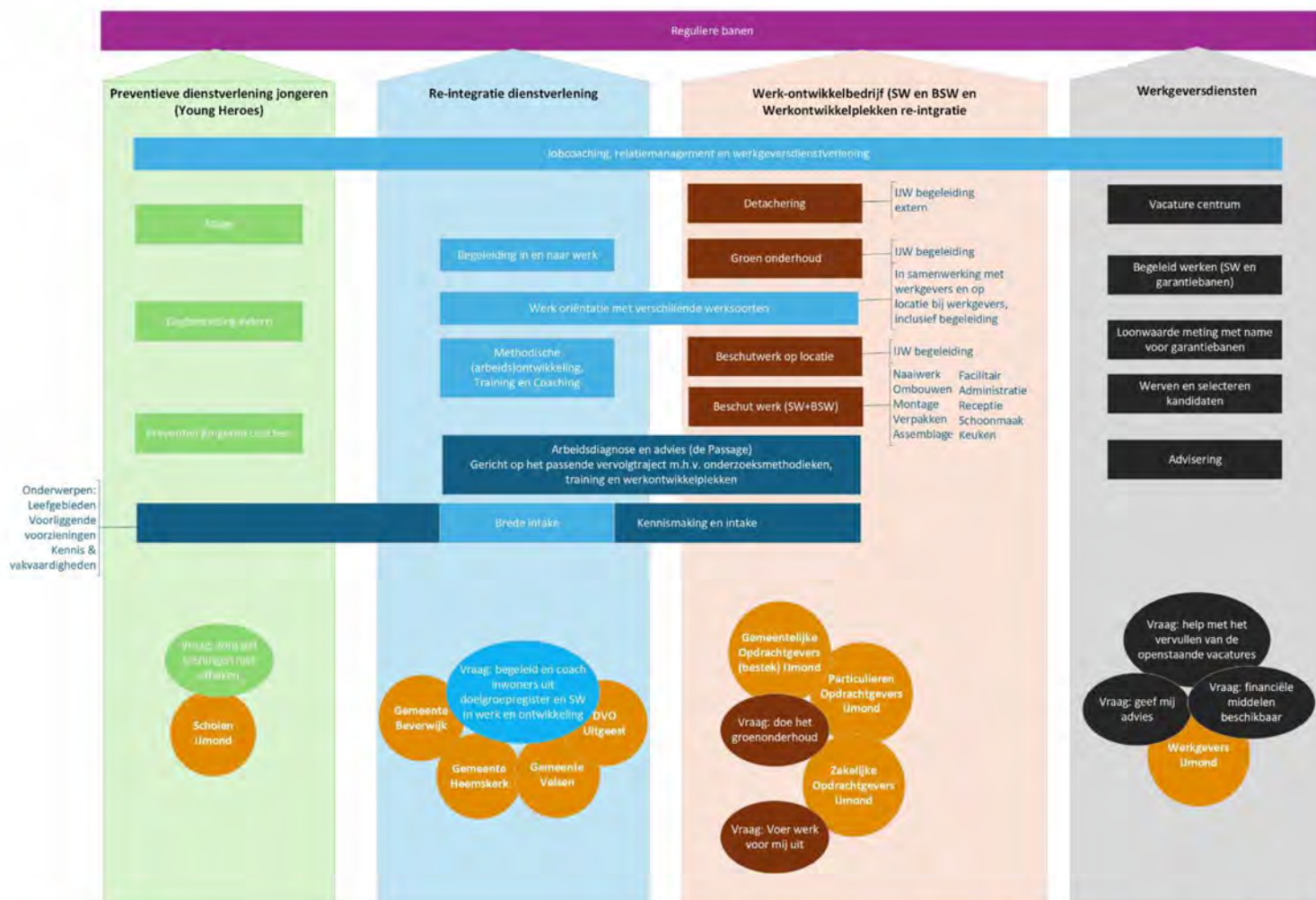
Samenwerking binnen de IJmond regio

We zetten belangrijke projecten zoals Telstar@Work en Young Heroes in voor (kwetsbare) inwoners (kandidaten re-integratie en PRO/VSO) uit Heemskerk, Velsen en Beverwijk. Door gemeenteoverstijgende inzet kunnen deze projecten worden voorzien van voldoende kandidaten en kan continuïteit worden gewaarborgd. Het uitgangspunt van IJW is dat postcodes niet bepalend mogen zijn voor werkkansen.

Werkgeversdienstverlening door het WSP

De Suwi-wet schrijft voor dat gemeenten, UWV en ontwikkelbedrijven gezamenlijk vormgeven aan de werkgeversdienstverlening. De werkgeversdienstverlening wordt dan ook arbeidsmarktregionaal ingezet vanuit het WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP). IJmond Werkt! werkt op basis van een door het Regionaal Beraad geaccordeerd uitvoeringsplan samen met Spaarne Werkt en het UWV. De dienstverlening aan werkgevers is door deze samenwerking eenduidig en gaat verder dan alleen het matchen van vraag en aanbod. Het WSP heeft een duidelijke adviesrol, zowel op operationeel als strategisch niveau. Daarnaast worden evenementen georganiseerd gericht op: het samenbrengen van werkzoekenden en werkgevers, het informeren van werkgevers over wet- en regelgeving, arbeidsmarktontwikkelingen, subsidies- en regelingen; en het bestendigen en uitbreiden van de relaties met werkgevers. Iedere werkgever heeft één aanspreekpunt en de dienstverlening wordt vanuit vier clusters aangeboden. Het WSP is een essentieel onderdeel van IJmond Werkt in het kader van de door- en uitstroom van zowel re-integranten als ook voor medewerkers van IJmond Werkt!

4 Overzicht van diensten en activiteiten



Afbeelding 1: Overzicht van diensten en activiteiten van IJmond Werkt!

5 Nadere toelichting diensten

(Brede) intakes

Inwoners zonder werk, met of zonder bijstandsuitkering, kunnen een beroep doen op de Participatiewet voor ondersteuning naar werk. In de IJmond meldt een inwoner zich daartoe bij de gemeente. De gemeente bepaalt of de re-integratie naar werk via IJmond Werkt! verloopt. In de meeste gevallen is er sprake van een 'brede intake', waarbij ook de werkcoach van IJmond Werkt! direct aansluit. Zo bekijken we met elkaar wat er nodig is en zijn de lijnen tussen gemeente en IJmond Werkt! kort. Als duidelijk is dat een re-integratietraject gaat starten dan wordt een intake bij IJmond Werkt! gepland. Sinds oktober 2024 wordt er met behulp van een 'ABC-meting'¹ in kaart gebracht wat talenten, stressoren en werkvoorkeuren zijn van kandidaten.

Arbeidsdiagnose & Advies (De Passage)

De Passage is het arbeidsdiagnose- en oriëntatiecentrum van IJmond Werkt!. Gedurende drie maanden krijgen deelnemers training, begeleiding en de mogelijkheid om op werkontwikkelplekken ervaring op te doen. De Passage is er voor deelnemers die niet op korte termijn bemiddeld kunnen worden naar werk. Het doel van de Passage is om deelnemers (en de werkcoach) binnen een beperkte periode van een bruikbaar en onderbouwd advies te voorzien om tot een volgende stap te komen in participatie. Er wordt o.a. gewerkt met MELBA. Gecertificeerde medewerkers kijken naar arbeidsgedrag en bepalen de arbeidsmogelijkheden op een onderbouwde en gestructureerde wijze. Team Arbeidsdiagnose en Advies richt zich op het onderzoeken naar re-integratie- en arbeidsmogelijkheden en adviseert de werkcoach (en gemeenten). Er zijn diverse onderzoeksmethoden beschikbaar, zoals MELBA en ABC. De werkcoach geeft advies voor het wel of niet inzetten van medisch onderzoek, kan een indicatie banenafpraak of -NBW aanvragen en kan deelnemers ondersteunen in de acceptatie van professionele hulpverlening.

Re-integratie Dienstverlening

Het doel van re-integratietrajecten is om kandidaten te ondersteunen in de route naar betaald werk. Dat doen we op verschillende manieren, afhankelijk van wat kandidaten nodig hebben. Denk aan werkritme en -ervaring opdoen, training, coaching en soms ook nader onderzoek. Elke kandidaat heeft een eigen werkcoach. Samen met de werkcoach wordt een trajectplan gemaakt met haalbare doelen. Gemiddeld zijn er 725 trajecten per jaar. De duur van trajecten kan variëren.

IJmond Werkt! ontwikkelt grotendeels haar eigen trainingen. Zo bieden we onder andere de groepsgewijze trainingen *Voel je Sterk* (empowerment), *Maak je Plan*, *Blik op Jezelf* (basisvaardigheden) en *Sterk naar Werk* (sollicitatievaardigheden) aan, eventueel aangepast per doelgroep (Regulier, parttimers, startende ondernemers, alleenstaande ouders, anderstaligen/statushouders, 50+). Bovendien hebben we wekelijkse taaltrainingen voor onze eigen medewerkers.

Werken, leren én ontwikkelen bij een voetbalclub, bij Telstar@Work is dat mogelijk. Het unieke project van IJmond Werkt! in het voetbalstadion van Velsen- Zuid biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een inspirerende en veilige omgeving om de laatste noodzakelijke stappen te kunnen zetten naar (regulier) werk. Het project wordt ingezet voor inwoners uit alle IJmond gemeenten.



Vacaturecentrum

Als een kandidaat klaar is voor werk ondersteunt ons vacaturecentrum met solliciteren. IJmond Werkt! is onderdeel van het WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond, waardoor we veel vacatures in de regio in beeld hebben en nauw contact hebben met een groot aantal werkgevers.

Preventieve dienstverlening (Young Heroes)

Voor veel (kwetsbare) jongeren is het een uitdaging om een juiste studierichting te kiezen of een plek in het arbeidsproces te vinden. De jongeren hebben bijvoorbeeld te jong voor een bepaalde richting op school moeten kiezen, hebben behoefte aan meer ondersteuning en meer tijd om hun talenten te ontdekken of hebben extra begeleiding nodig. Voor deze jongeren is IJmond Werkt! in 2020 'Young Heroes' gestart. Een traject om jongeren tot en met 27 jaar klaar te stomen voor het arbeidsproces of richting onderwijs en ervoor te zorgen dat ze weer met plezier en motivatie aan hun toekomst werken. Het traject is bedoeld voor jongeren uit de gehele IJmond.

Pro/Vso (Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs)

Alle onderwijsinstellingen in de IJmond, maar ook daar buiten, gericht op het praktijkonderwijs, het speciaal middelbaar onderwijs als ook MBO-instellingen waar leerlingen met een ondersteuningsbehoefte een opleiding volgen, worden ondersteund door IJmond Werkt!. Niet de vestigingsplaats van de school is leidend, maar de woonplaats van de leerling. De leerlingen hebben voor het overgrote deel een indicatie banenafspraken. Dedicated jobcoaches zijn het aanspreekpunt voor de scholen. Tijdens MultiDisciplinaire Overleggen (MDO) bespreken de jobcoaches van IJmond Werkt! samen met school, leerplicht en het doorstroompunt welke ondersteuning leerlingen nodig hebben. De inzet is gericht op preventie. Een vervolg kan onder andere zijn dat er alsnog een vervolgopleiding mogelijk is, een aanmelding bij Young Heroes of uitstroom van school met een profiel arbeid. In dat laatste geval wordt de leerling in eerste instantie op school gesproken en wordt hij/zij voorgelicht over de mogelijkheden. Naast de individuele gesprekken verzorgen de jobcoaches ook informatiemiddagen voor klassen en ouders. Na de definitieve aanmelding bij IJmond Werkt! pakt de jobcoach het traject verder op. De ondersteuning is gericht op uitstroom naar een passende baan bij een externe werkgever. Om de passende plek te vinden, wordt nauw samengewerkt met het WSP. Is de werkplek gevonden, dan blijft de jobcoach betrokken. Indien nodig kan IJmond Werkt! trainingen aanbieden of instrumenten inzetten gericht op diagnose om bijvoorbeeld belastbaarheid te toetsen. Indien door omstandigheden een contract wordt beëindigd, biedt IJmond Werkt! een vangnet, waarbij tijdelijke inzet in het ontwikkelhuis mogelijk is. Blijkt dat een externe werkplek te hoog gegrepen is, dan ondersteunt IJmond Werkt! bij het aanvragen van een indicatie NBW. Het doorstroompunt in de regio doet soms ook een beroep op jobcoaching van IJmond Werkt! op het moment dat een leerling vast loopt tijdens een stage in het laatste schooljaar, waardoor hij/zij de opleiding niet kan afronden. Deze interventie werkt zeer effectief.

Loonwaardemetingen

Voor personen met en indicatie banenafspraken en een indicatie NBW wordt door de gemeente loonkostensubsidie verstrekt. IJmond Werkt! verzorgt het gehele proces van contact met de werkgever, het aanvragen van de loonwaardemeting, het verwerken van het rapport en de melding bij de gemeente. Voor personen die nog geen indicatie hebben en stage lopen of vast lopen tijdens het uitvoeren van werkzaamheden, wordt door IJmond Werkt! de praktijkroute ingezet. Het WSP van IJmond Werkt! neemt contact op met de werkgever en initieert een loonwaardemeting op de werkvloer. Als uit het onderzoek blijkt dat iemand een verminderde loonwaarde heeft, dan krijgt de persoon in kwestie op basis van de meting een indicatie banenafspraken. Een jobcoach wordt vervolgens aan de persoon gekoppeld. Dit proces wordt ook volledig door IJmond Werkt! uitgevoerd.

Garantiebanen intern

IJmond Werkt! biedt aan personen die te goed zijn voor een indicatie NBW, maar ondanks hun indicatie banenafspraken nog niet bij een reguliere werkgever kunnen werken, een werkplek. Een plek waar zij zich verder kunnen ontwikkelen, gericht op uitstroom naar een externe werkplek. Ook is het mogelijk dat IJmond Werkt! iemand met een indicatie banenafspraken in dienst neemt en detacheert, omdat de externe werkgever nog niet bereid is om een dienstverband aan te bieden.

Garantiebanen extern

De gecertificeerde jobcoaches van IJmond Werkt! begeleiden niet alleen werknemers van IJmond Werkt! op hun detacheringsplek, maar coachen ook personen die op basis van een indicatie banenafspraken bij een externe werkgever in dienst zijn. Jobcoaching is veelal essentieel om behoud van werk te kunnen realiseren. Er wordt op basis van de methodiek 'supported employment' gewerkt. Een jobcoachplan, een werknemers- en werkgeversprofiel zijn onderdeel van deze methodiek gericht op duurzame uitstroom. Periodiek worden gesprekken gevoerd en tussendoor wanneer de situatie daar om vraagt.

Er is indien nodig nauw contact met het netwerk rondom de werknemer. Het team van 8 jobcoaches is gespecialiseerd op diverse gebieden, zoals onder andere autisme, psychische kwetsbaarheden en visueel communiceren. Als het door omstandigheden niet mogelijk is om een baan te behouden, biedt IJmond Werkt! een vangnet. Dit kan een tijdelijke werkplek zijn om dagritme te behouden, evenals de inzet van trainingen of ondersteuning in het vacaturecentrum. De jobcoach blijft betrokken totdat een andere passende baan is gevonden.

Alle onderwijsinstellingen in de IJmond, maar ook daar buiten gericht op het praktijkonderwijs, het speciaal middelbaar onderwijs als ook MBO-instellingen waar leerlingen met een ondersteuningsbehoefte een opleiding volgen, worden ondersteund door IJmond Werkt! Niet de vestigingsplaats van de school is leidend, maar de woonplaats van de leerling. De leerlingen hebben voor het overgrote deel een indicatie banenafspraken. Dedicated jobcoaches zijn het aanspreekpunt voor de scholen. Tijdens MultiDisciplinaire Overleggen (MDO) bespreken de jobcoaches van IJmond Werkt! samen met school, leerplicht en het doorstroompunt welke ondersteuning leerlingen nodig hebben. De inzet is gericht op preventie. Een vervolg kan onder andere zijn dat er alsnog een vervolgopleiding mogelijk is, een aanmelding bij Young Heroes of uitstroom van school met een profiel arbeid. In dat laatste geval wordt de leerling in eerste instantie op school gesproken en wordt hij/zij voorgelicht over de mogelijkheden. Naast de individuele gesprekken verzorgen de jobcoaches ook informatiemiddagen voor klassen en ouders. Na de definitieve aanmelding bij IJmond Werkt! pakt de jobcoach het traject verder op. De ondersteuning is gericht op uitstroom naar een passende baan bij een externe werkgever.



Om de passende plek te vinden, wordt nauw samengewerkt met het Werkgever Servicepunt. Is de werkplek gevonden, dan blijft de jobcoach betrokken. Indien nodig kan IJmond Werkt! trainingen aanbieden of instrumenten inzetten gericht op diagnose om bijvoorbeeld belastbaarheid te toetsen. Indien door omstandigheden een contract wordt beëindigd, biedt IJmond Werkt! een vangnet, waarbij tijdelijke inzet in het ontwikkelhuis mogelijk is. Blijkt dat een externe werkplek te hoog gegrepen is, dan ondersteunt IJmond Werkt! bij het aanvragen van een indicatie NBW. Het doorstroompunt in de regio doet soms ook een beroep op jobcoaching van IJmond Werkt! op het moment dat een leerling vast loopt tijdens een stage in het laatste schooljaar, waardoor hij/zij de opleiding niet kan afronden. Deze interventie werkt zeer effectief.

WSW en NBW

IJmond Werkt! is werkgever voor ruim 380 medewerkers met een indicatie WSW. Hiervan 145 werkzaam in het Ontwikkelhuis, 109 werkzaam in de Groenvoorziening en 125 gedetacheerd bij externe opdrachtgevers. Sinds 2015 is er geen instroom meer mogelijk in de WSW. Daarvoor is er een nieuwe voorziening gekomen voor inwoners met een beperking; Nieuw Beschut Werk. Deze groep groeit gestaag, er zijn er nu 63 in dienst bij IJmond Werkt!.

Binnen het Ontwikkelbedrijf voorzien we medewerkers voor wie een werkplek bij een reguliere werkgever een stap te ver is, van passend werk. Zo regulier als mogelijk. Dit betekent dat medewerkers bijv. buiten werkzaam zijn en niet alleen werknemersvaardigheden maar ook vakvaardigheden opdoen in de Groenvoorziening of bij de postbezorging. Minder mobiele mensen worden binnen ingezet op een diversiteit aan werk. Zij stellen pakketten samen, maken lampen, verpakken chocolade, naaien tenniskoeken, bouwen oude telefoons om, zijn werkzaam in de keuken, voeren schoonmaakwerkzaamheden uit, werken in het magazijn of op een heftruck, of geven leiding aan een groep in de rol van voorman. Voor iedereen is er passend werk in een passende groep. Werkleiders en ontwikkelcoaches zorgen voor sturing en begeleiding en stimuleren de medewerkers in hun ontwikkeling. Onze opdrachtgevers zijn gemeenten, startups, bedrijven uit de regio en grote retailers.

De kracht van het Ontwikkelbedrijf zit in het samen groeien. De werkleiding stuurt op wat de medewerkers kunnen, maar de medewerkers onderling zijn allemaal gelijk, ongeacht vanuit welke regeling men gebruik maakt. Dat betekent dat de klus samen geklaard wordt en dat, net als in het regulier bedrijfsleven, normen en waarden in bijv. samenwerken, leiding accepteren, collegialiteit, elkaar helpen of communicatie iedere dag onderwerp van gesprek zijn. Men leert respect te hebben voor elkaar en elkaar te accepteren.



Detacheringen

IJmond Werkt! biedt aan personen die in dienst zijn, zowel op basis van de indicatie- NBW als voor de WSW een passende plek, waarbij er op basis van ieders vermogen gewerkt kan worden. Voor sommigen is dit een plek binnen het Ontwikkelhuis, voor anderen is dit een plek bij een reguliere werkgever. De medewerker krijgt ondersteuning van een jobcoach en werkt in een functie die is aangepast, zodat de medewerker zo optimaal mogelijk kan functioneren. Ondanks dat een indicatie NBW wordt afgegeven als blijkt dat de mate van begeleiding zo groot is dat dit niet van een reguliere werkgever verwacht kan worden, lukt het sommigen toch om een externe werkplek te bemachtigen. Duidelijk merkbaar is dat de begeleiding over het algemeen intensiever is dan bij de WSW-medewerkers.

De jobcoach heeft niet alleen een rol in de begeleiding op de werkplek, maar fungeert ook als leidinggevende en is daarbij verantwoordelijk voor onder andere het voeren van functioneringsgesprekken, ziekteverzuim, verlof, urenregistratie etc. Bij het beëindigen van een detachering, kan een medewerker terugvallen op een werkplek in de bestaande infrastructuur van IJmond Werkt! Indien een nieuwe detachering tot de mogelijkheden behoort, wordt het WSP ingeschakeld om een nieuwe baan te vinden.

Begeleid Werken

Voor inwoners met een indicatie WSW is het mogelijk om bij een externe werkgever in dienst te komen; op dit moment betreft dit 55 personen. Zij krijgen, net als bij detachering, begeleiding van een jobcoach. Voor de overige zaken is de werkgever verantwoordelijk. Mocht het dienstverband om redenen worden beëindigd waarbij geen sprake is van verwijtbaar gedrag van de medewerker, dan geldt er een terugkeergarantie en kan er weer aanspraak worden gemaakt op een dienstverband bij IJmond Werkt!.

**HERONTWERP DIENSTVERLENING PARTICIPATIEWET
UITWERKING
ALTERNATIEVE SCENARIO'S**

FEBRUARI 2025



INHOUD

SAMENVATTING	2
1. Inleiding	1
1.1 De opdracht: een frisse blik	1
1.2 Beoogd resultaat herontwerp	2
1.3 Een scenario analyse	2
1.4 Een gedragen proces met een veelzijdige uitkomst	2
1.5 Besluitvorming: eerste half jaar 2025	2
1.6 Leeswijzer	3
DEEL 1 DE BASIS	5
2. De scenario's	5
2.1 Algemene uitgangspunten	5
2.2. Huidige situatie (scenario 0)	6
2.3 Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie	7
2.4 Scenario's Wsw/Nieuw Beschut werk	10
3. Context en handvatten	12
3.1 Landelijke en regionale context	12
3.2 Inhoudelijke beoordeling dienstverlening aan de inwoner	12
3.3 Uitgangspunten financiële analyse	14
3.4 Doelgroep- en volumeontwikkeling Participatiewet	15
DEEL 2 DE ANALYSE	16
4. Inhoudelijke analyse	16
4.1 Scores totaaloverzicht en samenvatting	16
4.2 Toelichting scenario 1	18
4.3 Toelichting scenario 2	19
4.4 Toelichting scenario 3	20
4.5. Aandachtspunten, risico's en vervolgvragen	22
5. Samenvatting financiële analyse Bureau Berenschot	24
6. Aanbevelingen, (af)wegingen en de dialoog	27
6.1 Keuzes en aanbevelingen bij alle scenario's	27
6.2 Aanbevelingen vanuit het financiële rapport	28
6.3 Criteria als startpunt voor een open dialoog	28
DEEL 3 INTEGRALE FINANCIËLE RAPPORTAGE BUREAU BERENSCHOT	30
BIJLAGEN	
PEST-analyse	
Geraadpleegde publicaties	
Data per 1 juli 2024	

SAMENVATTING

De opdracht

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 in de IJmond 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!. Daarbij is ook gekeken naar de relatie met aanpalende domeinen van de Participatiewet, zoals schulden en minima, inburgering en Wmo en Jeugd.

De belangrijkste resultaten van het herontwerp moeten zijn:

1. het bieden van zo goed mogelijke ondersteuning en dienstverlening aan inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen die een beroep doen op de Participatiewet.
2. een financieel toekomstbestendige inrichting
3. een toekomstbestendige dienstverlening en een organisatiestructuur die eenvoudig kan meebewegen met nieuwe ontwikkelingen

Vijf scenario's op basis van de Regionale probleemanalyse 2024

Op basis van de regionale probleemanalyse die in het eerste kwartaal van 2024 is gedeeld, zijn vijf scenario's gedefinieerd. Drie scenario's hebben betrekking op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie door de drie gemeenten en IJmond Werkt!.

Afhankelijk van de keuze wordt de IJmondiale samenwerking tussen Beverwijk, Heemskerk en Velsen geïntensiveerd, ontbonden en lokaal ingericht of vergaand geharmoniseerd.

Een besluit over de re-integratiedienstverlening en de toekomst van IJmond Werkt! is onlosmakelijk verbonden met de toekomst van de Wsw/Nieuw Beschut werk infrastructuur van IJmond Werkt!. Hiervoor zijn twee scenario's opgesteld, die in dit rapport kort worden toegelicht. De verkenning van deze scenario's is in gang gezet en een uitkomst volgt later in 2025.

Een gedragen proces

De scenario's zijn behoorlijk onderscheidend en scherp afgebakend opgesteld, zodat tot besluitvorming ruimte blijft voor een 'brede, open blik'. Medewerkers van Beverwijk, Heemskerk, Velsen en IJmond Werkt! hebben gelijkwaardig en vanuit verschillende rollen, functies en invalshoeken bijgedragen aan de analyse van de scenario's.

Geen eenduidige uitkomst

Dit rapport laat zien dat zowel de inhoudelijke als de financiële analyse niet in één overduidelijke richting wijzen. Voor alle betrokken partijen staat de dienstverlening aan de inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen centraal. Maar zelfs vanuit die gedachte leidt elke keuze tot andere dilemma's en vervolgstappen.

De analyse

Bij besluitvorming staan de volgende vragen centraal:

1. In welke mate biedt elk scenario échte meerwaarde voor onze inwoners en welke keuzes zijn daarbij nodig?
2. Hoe verhouden consequenties, kosten en (des)investeringen zich tot de verbeteringen?
3. Wat betekent elk scenario voor de verschillende betrokken partijen?
4. Welke risico's en/of aandachtspunten brengt elk scenario met zich mee?

Dit rapport bestaat uit:

1. een inhoudelijke analyse van de drie scenario's werk, inkomen en re-integratie
2. een financiële doorrekening van de drie scenario's werk, inkomen en re-integratie door Bureau Berenschot

Uitkomst inhoudelijke analyse

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 Wsw/Nieuw Beschut infrastructuur. Dit heeft te maken met de stevige en langdurige organisatorische borging van de samenwerking, de mogelijkheid om budgetten binnen de IJmond in te zetten waar deze nodig zijn en de omvang die ontstaat door bundeling van alle dienstverlening in één organisatie. Daar 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 werk 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 is zijn de sterke invloed van politieke verschuivingen en daarmee de toekomstbestendigheid en de grote impact voor de re-integratiemedewerkers en het achterblijvende deel Wsw/Nieuw Beschut werk bij IJmond Werkt!. Tot slot groeien de onderlinge verschillen tussen de gemeenten wat uitdagingen met zich kan meebrengen in de samenwerking in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

Scenario 3 Maximale harmonisatie

Scenario 3 gaat uit van maximale regionale harmonisatie van de dienstverlening aan de inwoner in combinatie met een lichtere organisatiestructuur. Inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen ontvangen dienstverlening vanuit de eigen gemeente, maar de drie gemeenten werken op dezelfde manier en vanuit eenzelfde aanpak op het gebied van re-integratie, inkomensverstrekking, minima-regelingen en inburgering. 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 in een krappe arbeidsmarkt en regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. Een deel van het aanbod 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 governancestructuur. Net als scenario 2 is de impact op het achterblijvende deel Wsw/Nieuw Beschut werk bij IJmond Werkt! groot.

Uitkomst financiële analyse

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.

Bij het verschuiven van taken ontstaan financiële verschuivingen bij het sociaal ontwikkelbedrijf. 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.

Tot slot is een indicatieve raming gemaakt van de incidentele kosten voor de overgang van de huidige situatie naar de verschillende scenario's. 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. Enkele posten vereisen nader onderzoek, wat buiten de scope van deze opdracht viel.

Conclusie

Zowel de inhoudelijke als de financiële analyse leiden niet tot een overduidelijke eenduidige uitkomst. Elk scenario brengt eigen voor- en nadelen met zich mee.

Daarnaast zullen de doelgroepen voor de Participatiewet de komende jaren toenemen en verzwaren. Dit doelgroepen- en volume-vraagstuk vraagt in elk scenario om een visie en keuzes ten aanzien van de inwoner en de rol en positie van gemeenten ten opzichte van andere partijen. Het gaat daarbij onder andere om keuzes ten aanzien van:

- prioritering in dienstverlening aan doelgroepen
- inzet op handhaving, rechtmatigheid en beperking van herinstroom
- het positioneren en afbakenen van de dienstverlening vanuit de Participatiewet ten opzichte die van van samenwerkingspartners

De vraag of de drie gemeenten deze keuzes samen of afzonderlijk aanpakken gaat hieraan vooraf. De effecten van deze keuzes zijn in deze fase niet concreet te maken en daarom in de analyse niet meegenomen.

Handvat voor dialoog in de stap naar besluitvorming

In de besluitvorming hebben verschillende partijen een formele rol vanuit diverse invalshoeken: gemeenteraden, ondernemingsraden en de afzonderlijke colleges. Elk van deze perspectieven zal een ander zwaartepunt opleveren. Om tot een keuze te komen is een diepgaande dialoog nodig met betrokken partijen over welke criteria het meest doorslaggevend zijn bij een keuze.

Dit rapport wordt in het eerste kwartaal van 2025 gedeeld en besproken met betrokken partijen. Na het ophalen van reacties en aanbevelingen start de fase van besluitvorming. Na besluitvorming in het eerste halfjaar van 2025 wordt het voorkeursscenario verder uitgewerkt in een transitieplan waarna de inrichting van de nieuwe koers kan beginnen.

De ideale keuze komt niet uit dit rapport. Het is wél mogelijk om de beste mogelijke keuze te maken, door te starten met een open dialoog met inzicht in ieders afwegingen en dilemma's. Het is een gesprek dat nog niet eerder zo breed is gevoerd.

1. Inleiding

Net als veel andere gemeenten in Nederland staan Beverwijk, Heemskerk en Velsen voor grote uitdagingen in de uitvoering van de Participatiewet en de rol en positie van IJmond Werkt! daarin. De afgelopen jaren is **binnen de bestaande organisatie- en samenwerkingsstructuur** hard gewerkt om financiële en inhoudelijke knelpunten het hoofd te bieden. Veel oplossingen bleken echter slechts tijdelijk succesvol. Gaandeweg werd duidelijk dat de huidige werkwijze niet meer volstaat en dat de urgentie om hierin verandering aan te brengen groeide.

Een urgent vraagstuk

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 mensen die nog niet werkt, verandert. De werkzoekenden van dit moment hebben een grotere afstand tot betaald werk dan gemiddeld een aantal jaar geleden. Daarnaast zijn gemeenten met de introductie van de Participatiewet in 2015 verantwoordelijk voor nieuwe doelgroepen met een zwaardere ondersteuningsbehoefte. Dit gaat onder andere om mensen met een Wajong-uitkering of een Nieuw Beschut-werk indicatie¹.

De grotere afstand tot werk 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.

Knelpunten in een re-integratietraject liggen steeds vaker op het gebied van schulden, psychische problemen, taal en cultuur, dakloosheid en de gezinssituatie. Passende re-integratiedienstverlening vraagt steeds meer om het kunnen combineren van re-integratie met ondersteuning op levensgebieden die buiten de Participatiewet vallen.

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.

De verzwaring van de ondersteuningsbehoefte en de attitude van werkgevers heeft ook gevolgen voor 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.

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 de kostenstijgingen die dit met zich meebrengt.

1.1 De opdracht: een frisse blik

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

¹ De ‘bultrug van Berenschot’ laat zien hoe de doelgroepen van de Participatiewet zich de komende jaren (zouden) ontwikkelen en is nader toegelicht in paragraaf 3.4 van dit rapport.

gemeenten en IJmond Werkt!. Daarbij is ook gekeken naar de **relatie met aanpalende domeinen** van de Participatiewet, zoals schulden en minima, inburgering en Wmo en Jeugd.

1.2 Beoogd resultaat herontwerp

De belangrijkste **resultaten** van het herontwerp moeten zijn:

1. het bieden van zo goed mogelijke ondersteuning en dienstverlening aan inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen die een beroep doen op de Participatiewet.
2. een financieel toekomstbestendige inrichting
3. een toekomstbestendige dienstverlening en een organisatiestructuur die eenvoudig kan meebewegen met nieuwe ontwikkelingen

1.3 Een scenario analyse

Op basis van de **regionale probleemanalyse**, die in het eerste kwartaal van 2024 is gedeeld, zijn vijf scenario's gedefinieerd. Drie scenario's hebben betrekking op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie door de drie gemeenten en IJmond Werkt!. Deze zijn scherp afgebakend en behoorlijk onderscheidend opgesteld, zodat tot besluitvorming ruimte blijft voor een 'brede, open blik'.

Een besluit over de re-integratiedienstverlening en de toekomst van IJmond Werkt! is sterk verbonden met de toekomst van de Wsw/Nieuw Beschut werk infrastructuur van IJmond Werkt!. Hiervoor zijn twee scenario's opgesteld, die in dit rapport worden toegelicht. De verkenning van deze scenario's is in gang gezet. De uitkomst volgt later in 2025.

Dit rapport houdt de focus op de toekomst van de re-integratiedienstverlening vanuit de Participatiewet. Effecten die relevant zijn voor de relatie met de scenario's Wsw/Nieuw Beschut werk zijn meegenomen in de analyse.

1.4 Een gedragen proces met een veelzijdige uitkomst

Bij de start van de opdracht is meegegeven de tijd te nemen voor een gedragen proces. Medewerkers van Beverwijk, Heemskerk, Velsen en IJmond Werkt! hebben **gelijkwaardig** en vanuit **verschillende rollen, functies en invalshoeken** bijgedragen aan de analyse van de scenario's. Ook zijn medewerkers, raadsleden en ondernemingsraden in een vroeg stadium en naar behoefte geïnformeerd over deze opdracht en de voortgang.

Een gedragen proces is nadrukkelijk **niet hetzelfde als een eenduidig gedragen uitkomst**. In de besluitvorming staat voor alle partijen de dienstverlening aan de **inwoners** van Beverwijk, Heemskerk en Velsen **centraal**. Maar zelfs vanuit die gedachte leidt **elke keuze tot andere dilemma's en vervolgstappen**. Deze analyse laat zien dat op dit 'veelkoppige' vraagstuk niet één klip en klaar antwoord mogelijk is.

Dit rapport biedt een zo volledig mogelijk handvat als basis **voor het goede gesprek** en de **juiste afwegingen en overwegingen** bij een besluit over de toekomst van de dienstverlening uit de Participatiewet in de regio IJmond. Het is een gesprek dat **nog niet eerder zo breed** is gevoerd.

1.5 Besluitvorming: eerste half jaar 2025

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, onder andere met gemeenteraden en ondernemingsraden.

Afhankelijk van de keuze wordt de IJmondiale samenwerking tussen Beverwijk, Heemskerk en Velsen geïntensiveerd, ontbonden en lokaal ingericht of vergaand geharmoniseerd. **Relevant** bij een keuze is dat:

- de focus ligt op de Participatiewet, maar dat het vraagstuk **het bredere sociale domein** raakt
- het besluit gaat over **de toekomst van regionale samenwerking** in de IJmond op dit thema. Dit leidt tot **afwegingen tussen lokale en regionale ambities en belangen**



Na besluitvorming in het eerste halfjaar van 2025 wordt het voorkeursscenario verder uitgewerkt in een transitieplan waarna de inrichting van de nieuwe koers kan beginnen. De fase van operationalisering neemt langere tijd in beslag. De urgentie om in het eerste half jaar van 2025 richting te kiezen is echter groot, want:

- sinds de start van de opdracht (april 2023) groeien de financiële uitdagingen bij de drie gemeenten en IJmond Werkt! (zoals voorzien). Zicht op de nieuwe structuur is belangrijk om als gemeenten financieel tijdig te kunnen voorsorteren voor de komende jaren
- Medewerkers van de drie gemeenten en IJmond Werkt! zijn vanaf de start betrokken bij het traject van herontwerp. Dat het nodige zal veranderen staat vast. De onzekerheid over de toekomst van het werk groeit (vooral bij IJmond Werkt!) en het is belangrijk om medewerkers op afzienbare termijn duidelijkheid te geven

1.6 Leeswijzer

Bij besluitvorming staan de volgende vragen centraal:

1. In welke mate biedt elk scenario échte meerwaarde voor onze inwoners?
2. Hoe verhouden consequenties, kosten en (des)investeringen zich tot tot de verbeteringen?
3. Wat betekent elk scenario voor de verschillende betrokken partijen?
4. Welke risico's en/of aandachtspunten brengt elk scenario met zich mee?

Om antwoord te kunnen geven op deze vragen, bestaat dit rapport uit:

- een inhoudelijke analyse van de drie scenario's werk, inkomen en re-integratie
- een financiële doorrekening van de drie scenario's door Bureau Berenschot

De opbouw is als volgt:

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 Aanbevelingen, (af)wegingen en de dialoog

Deel 3 Integrale financiële analyse Berenschot

Bijlagen

PEST-analyse

Geraadpleegde publicaties

Data per 1 juli 2024

DEEL 1 DE BASIS

2. De scenario's

In april 2024 hebben de drie verantwoordelijk wethouders op basis van de regionale probleemanalyse een aantal 'servetschetsen' opgesteld. In juni 2024 hebben zij deze vertaald in vijf concrete scenario's. De scenario's zijn met opzet scherp afgebakend en behoorlijk onderscheidend gedefinieerd, 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 agendacommissie van de raad van Velsen koos voor een bijdrage in een latere, meer concrete fase.

Drie scenario's hebben betrekking op de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie. Twee scenario's gaan over de toekomst van de Wsw/Nieuw Beschut werk infrastructuur.

Dit onderscheid is nodig omdat de aard van de dienstverlening verschilt en daarmee ook de analyse. In de afwegingen en keuzes hangen de uitkomsten met elkaar samen. De Wsw/Nieuw Beschut werk infrastructuur moet inhoudelijk verbinding kunnen maken met re-integratie-dienstverlening. Daarnaast zijn er financieel en organisatorisch voor- en nadelen aan verschillende combinaties tussen de scenario's en de Wsw/Nieuw Beschut werk infrastructuur.

2.1 Algemene uitgangspunten

Bij het vaststellen van de scenario's is een aantal algemene uitgangspunten gehanteerd:

- Het uitgangspunt in alle scenario's is een **integrale aanpak** die dienstverlening op het gebied van **inkomen en werk, bijzondere bijstand, schuldhulpverlening en inburgering** eenvoudig kan combineren
- De **focus** van de scenario's ligt op de **Participatiewet** en direct aanpalende dienstverlening. In deze analyse is niet gekozen voor een vergaande samenvoeging van budgetten en beleid voor Participatiewet met die van Wmo en jeugd. In de beoordeling wordt wel meegewogen in welke mate elk scenario verbinding kan maken met het brede sociale domein.
- In lijn met actuele economische verkenningen gaat het herontwerp 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 onregelende gebeurtenissen, zoals vertrek van Tata Steel uit de regio, een pandemie of oorlog zijn buiten beschouwing gelaten. Deze zijn onvoorspelbaar en hiervoor is de Participatiewet niet het eerste aanknopingspunt.
- Het herontwerp is **in lijn met de herziening van de Participatiewet** en andere herzieningen van wetten en regelingen op het gebied van werk, inkomen en participatie door het Rijk. Daarnaast is meegewogen in welke mate de nieuwe werkwijze aansluit op de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.
- Op het gebied van **Wsw/Nieuw Beschut blijven de drie gemeenten samenwerken**. Deze dienstverlening is een essentiële bouwsteen binnen de Participatiewet, maar de schaalgrootte om dit per gemeente te organiseren is te klein.

Regionale probleemanalyse 2024

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 de 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 kozen de opdrachtgevers ervoor te starten met een regionale probleemanalyse.

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 invloed van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen op deze vraagstukken is beperkt. De drie gemeenten hebben echter wel invloed op hoe zij de dienstverlening voor de inwoners organiseren en inrichten. Op dit vlak bevat de regionale probleemanalyse diverse aanknopingspunten. Het gaat om een combinatie van inhoudelijke keuzes en een andere manier van organiseren en inrichten.

2.2. Huidige situatie (scenario 0)

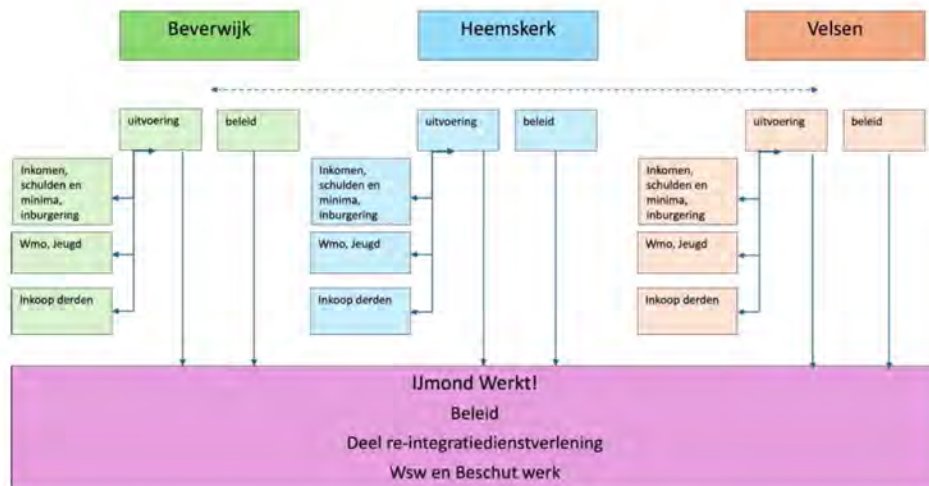
Op dit moment hebben vier organisaties een rol in de dienstverlening vanuit de Participatiewet, namelijk de drie gemeenten en IJmond Werkt!.

De drie gemeenten werken voor de uitvoering van een deel van de re-integratiedienstverlening en voor Wsw/Nieuw beschut samen in de GR IJmond Werkt!. Focus van de re-integratiedienstverlening ligt op mensen bij wie aanknopingspunten zijn voor re-integratie of activering en participatie in het kader van re-integratie. Dienstverlening op het gebied van inkomen, inburgering en ook activering van mensen voor wie werk nog een stap te ver is, wordt gedaan door de uitvoeringsteams van de drie gemeenten.

De afstemming tussen de drie gemeenten op het gebied van re-integratie door IJmond Werkt! is intensief en gericht op harmonisatie van beleid. Op andere onderdelen van de Participatiewet is dit vrijblijvender. Dit leidt tot 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 taakgebieden re-integratie en Wsw/Nieuw Beschut sterk met elkaar verweven.



2.3 Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie

De drie scenario's voor dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie hebben betrekking op het onderdeel van IJmond Werkt! dat zich richt op re-integratie (Ontwikkeling) en de teams van de drie gemeenten die zich richten op inkomen, minima, schulden, bijzondere bijstand, inburgering en (deels) op participatie en activering.

De drie scenario's zijn gebaseerd op: (1) de intensiteit van samenwerking tussen de drie gemeenten (lokale autonomie) en (2) de schaal waarmee de dienstverlening in eigen beheer wordt ingevuld of wordt ingekocht bij externe marktpartijen.

Scenario 1 Intensieve en langdurige samenwerking

Scenario 1 is de maximale samenwerkingsvariant. Het **uitgangspunt is langdurige regionale samenwerking** met een sterke borging **door middel van de organisatiestructuur**.

Dit scenario gaat uit van het **solidariteitsbeginsel**: budgetten worden ingezet voor inwoners van de IJmond die het nodig hebben. Woonplaats is niet meer relevant voor de dienstverlening binnen de IJmond. Doordat de lokale budgetten worden overgezet naar de regionale organisatie is de **invloed en impact van lokale politieke veranderingen klein**. Dit maakt sturing op regionale lange-termijndoelen eenvoudiger, maar betekent ook afstand tussen politiek en uitvoering.

De drie gemeenten brengen alle uitvoerende teams, aansturing, beleid en ondersteuning op het gebied van inkomen, werk en re-integratie (inclusief schulden, minimaregelingen en inburgering) onder in **één juridisch eigenstandige uitvoeringsorganisatie**. De oude organisatie IJmond Werkt! komt te vervallen en wordt opgenomen in de nieuwe organisatie. De nieuwe organisatie heeft een **breder bereik dan het huidige IJmond Werkt!**: het omvat alle dienstverlening op het gebied van inkomen, minima, schulden, bijzondere bijstand, inburgering en re-integratie.

De organisatie manifesteert zich (fysiek en digitaal) onder één **nieuwe naam**, dus niet onder de naam van de gemeente of het huidige IJmond Werkt!. Gemeente-specifieke aanpakken waaronder het brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en de aanpak via Wijkteams (Beverwijk) gaan op in een nieuwe 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. Er komt een nieuw regionaal functiehuis met een eigen aansturing. Dit is een **intensief traject waarin aandacht nodig is voor cultuur, verbinding en teamvorming**.

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 Lokale inrichting van de dienstverlening

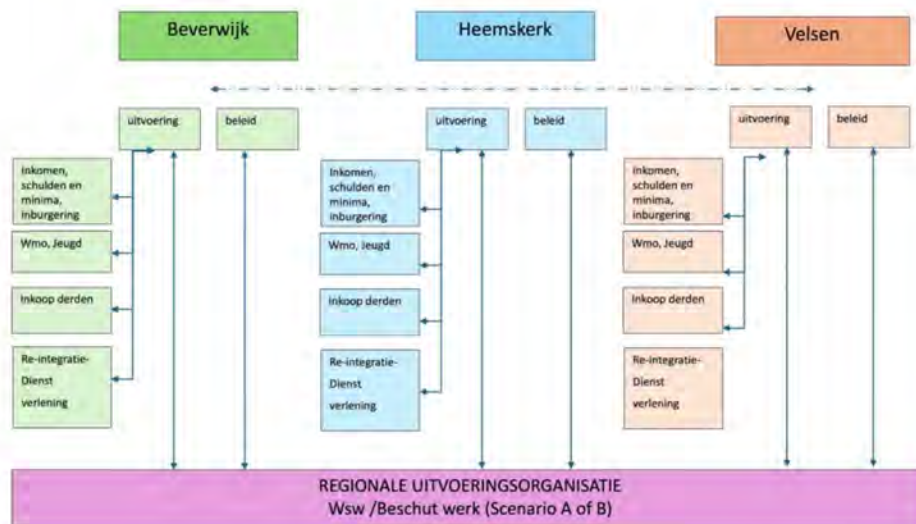
In scenario 2 **beëindigen** de drie gemeenten **voor re-integratiedienstverlening** de regionale samenwerking in IJmond Werkt!. De samenwerking voor Wsw/Nieuw Beschut blijft bestaan.

De gemeentelijke teams verzorgen in dit scenario alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie **vanuit eigen teams en alleen voor eigen inwoners**. 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**.

Meer dan 50% van het huidige klantenbestand ontvangt langer dan 3 jaar een uitkering. Voor deze groep is naadloos aansluitende dienstverlening vanuit Wmo of jeugdhulp nodig. Dit scenario biedt de gemeenten de **mogelijkheid om de dienstverlening en/of budgetten in het brede sociale domein** naar eigen inzicht lokaal te **intensiveren of samen te voegen**.

De noodzaak tot regionale harmonisatie verdwijnt. Lokaal beleid en uitvoering kunnen hierdoor dicht op elkaar opereren. De **politieke en bestuurlijke autonomie** over inzet van de middelen voor de eigen inwoners is **maximaal**.

De impact op de medewerkers van IJmond Werkt! die zich bezighouden met re-integratie is groot. Het vraagt om een passende arbeidsrechtelijke oplossing, onder andere met inachtneming van de Wet Overgang van Onderneming. Daarnaast is sprake van frictiekosten op het gebied van sociaal plan, huisvesting, contracten en licenties. Dit scenario heeft **ook gevolgen voor de overhead per gemeente**. Het inrichten van taken die nu bij IJmond Werkt! liggen vraagt **mogelijk investeringen** op het gebied van sturing, kwaliteit, ICT, huisvesting en inkoop.



Scenario 3 Vergaande regionale harmonisatie en bundeling van krachten

Scenario 3 gaat uit van vergaande **regionale harmonisatie** en bundeling van krachten op werkprocessen, systemen, werving en selectie, scholing en inzet van specialismen.

Inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen ontvangen **dienstverlening vanuit de eigen gemeente**, maar de drie gemeenten **werken op dezelfde manier** en vanuit eenzelfde aanpak. Medewerkers maken bij de re-integratiedienstverlening gebruik van instrumenten en interventies die in eigen beheer zijn ontwikkeld of gezamenlijk worden ingekocht bij externe aanbieders, zodat zij voor een inwoner een traject op maat kunnen samenstellen vanuit een 'regionale gereedschapskist'.

Woonplaats is niet meer bepalend voor de inhoud en mogelijkheden van een traject. Het deel van **IJmond Werkt!** dat zich richt op **re-integratie verdwijnt**, maar een **deel van het instrumentarium/aanbod blijft behouden** als onderdeel van het aanbod in eigen beheer. Hierin valt onder andere De Passage nieuwe stijl voor arbeidsdiagnose en -oriëntatie.

De gemeenten houden zelf het beheer over de budgetten die zij ontvangen voor dienstverlening. **Lokale politieke veranderingen hebben daarmee nog steeds impact**, maar via **meerjarige samenwerkingsovereenkomsten** kan meer stabiliteit worden ingebouwd.

Dit scenario kan het **meest flexibel** reageren op toekomstige veranderingen in doelgroepen en behoeften, maar **leunt sterk op de intentie** tot regionale samenwerking en **consensus**. De samenwerking wordt in dit scenario niet organisatorisch geborgd, maar is **opgebouwd rondom de gemeenschappelijke opgave**: de 'dienstverlening vanuit de Participatiewet'.

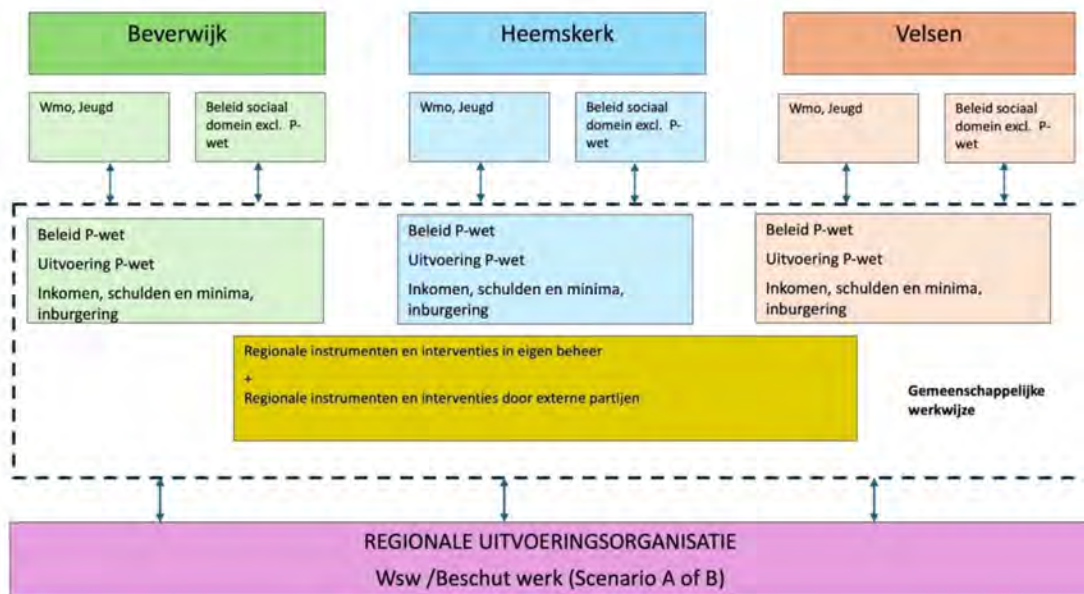
De verantwoordelijkheid voor uitvoering van de samenwerkingsovereenkomst en de hierin gestelde doelen kan worden belegd bij de managers en beleid van de drie gemeenten gezamenlijk. Voor sturing, tussentijdse aanpassingen en verantwoording kan een portefeuillehoudersoverleg volstaan.

De **transitie naar scenario 3** vraagt om een gezamenlijke evaluatie van bestaande en nieuwe instrumenten om te komen tot de ideale klantreis en gereedschapskist. Dit is een **intensief**

traject met aandacht voor cultuur en verbinding. Daarna blijft structureel afstemming nodig over inkoop, evaluatie en doorontwikkeling van het regionale instrumentarium.

Dit scenario heeft grote impact op de re-integratiemedewerkers van IJmond Werkt! die geen rol krijgen in het basisinstrumentarium. Voor hen is een passende arbeidsrechtelijke oplossing nodig, onder andere met inachtneming van de Wet Overgang van Onderneming. Daarnaast is sprake van frictiekosten op het gebied van sociaal plan, huisvesting, contracten en licenties.

Voor de regionale samenwerking op het gebied van Wsw/Nieuw Beschut is nog wel sprake van een aparte uitvoeringsorganisatie met bijbehorende governancestructuur.



2.4 Scenario's Wsw/Nieuw Beschut werk

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verplicht 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 dienstverlening in het kader 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 staat de financiële gezondheid van de huidige bedrijvenstructuur (de infrastructuur) van IJmond Werkt! steeds meer onder druk. Dit is een landelijk probleem bij veel werkontwikkelbedrijven en wordt inmiddels erkend door het Rijk.

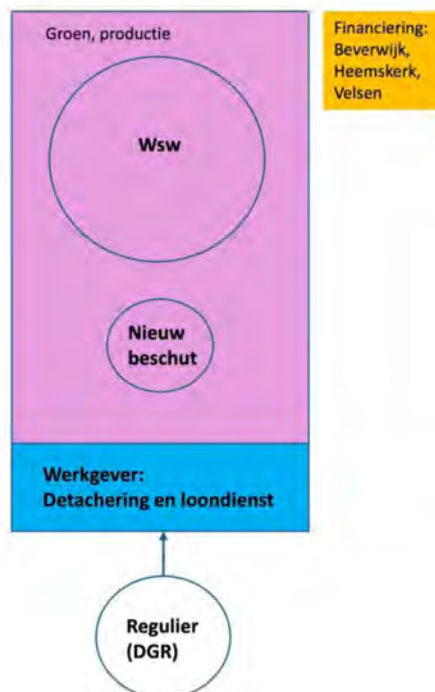
In 2025 start een landelijk programma gericht op transformatie van de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven. Met de meicirculaire 2025 worden impulsmiddelen aan gemeenten toegekend om hieraan invulling te geven. Voor de toekomst van IJmond Werkt! op dit onderdeel is een aantal uitgangspunten geformuleerd:

- de komende jaren blijven voldoende werkplekken beschikbaar voor mensen met een Wsw- of beschutte werkindicatie (**capaciteit**)
- de werkomgeving en begeleiding moeten beter aansluiten aan bij het instapniveau, **ontwikkelperspectief en arbeidsvermogen** van de huidige en toekomstige doelgroep(en)
- er blijft **extra capaciteit** beschikbaar voor kwetsbare doelgroepen die deze werkplekken kunnen benutten in het kader van **diagnose, training en re-integratie**
- er is **meer diversiteit in werksoorten** zodat de bedrijven beter aansluiten bij de huidige en toekomstige arbeidsmarkt

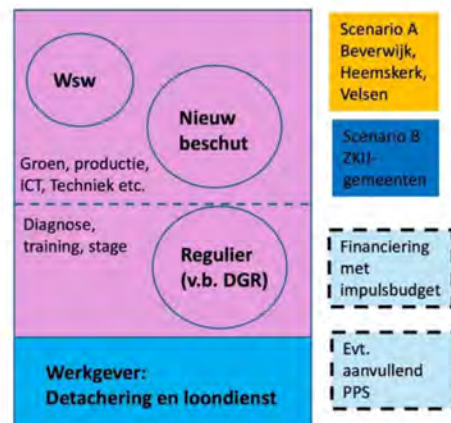
Voor de toekomst van Wsw/Nieuw Beschut werk zijn **twee scenario's** gedefinieerd:

- In het geval van scenario A herontwerpen de drie gemeenten de infrastructuur met elkaar **op het niveau van de IJmond**
- In het geval van scenario B herontwerpen de drie gemeenten de infrastructuur door **krachten te bundelen met de vier gemeenten in Zuid-Kennemerland** (en de GR Spaarne Werkt)

HUDIGE SITUATIE



NIEUWE SITUATIE



3. Context en handvatten

3.1 Landelijke en regionale context

Het traject herontwerp komt op een goed moment: vanuit het Rijk wordt gewerkt aan een grootschalige herziening van de Participatiewet² en andere wetten en regelingen op het gebied van werk, inkomen en participatie. Het te kiezen scenario moet aansluiten bij deze ontwikkelingen zodat keuzes in de regio IJmond en toekomstige wet- en regelgeving elkaar versterken.

De kern van de *Participatiewet in Balans* is een aanpak die de **hulpvraag van mensen centraal** stelt in plaats van de bestaande stelsels. Dat betekent dat een stevige verbinding met het brede sociale domein de komende jaren steeds relevanter wordt. De herziening van de Participatiewet valt samen met andere landelijke ambities, waaronder:

- Hervorming van het toeslagen- en belastingstelsel en vereenvoudiging van wet- en regelgeving in de inkomensondersteuning (programma Vereenvoudiging Inkomensondersteuning voor Mensen, VIM)
- Herijking van het handhavinginstrumentarium
- Hervorming van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur
- Actieagenda Integratie en de Open en Vrije Samenleving
- Nationaal Programma Armoede en Schulden
- Toekomst van de banenafpraak
- Dienstverlening voor mensen zonder of met beperkt arbeidsvermogen

Voor mensen die vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening of Nieuw Beschut Werk is in 2024 het landelijk Programma doorontwikkeling Werkontwikkelbedrijven³ gestart. Dit richt zich op versterking van de infrastructuur die nodig is om hen een passende werkomgeving te bieden.

Voor inzicht in landelijke en regionale **Politieke, Economische, Sociale en Technologische ontwikkelingen** is bij dit rapport een bijlage opgenomen met een **PEST-analyse**.

3.2 Inhoudelijke beoordeling dienstverlening aan de inwoner

De maatschappelijke meerwaarde van dienstverlening in het sociaal domein is vaak lastig te bewijzen of in geld uit te drukken. Een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse vereist gevalideerd onderzoek, maar dit is zeer tijdrovend en complex. Voor de **inhoudelijke** beoordeling van de scenario's is daarom gebruik gemaakt van **erkende publicaties**⁴.

Daarnaast hebben **uitvoerende medewerkers** van de drie gemeenten en IJmond Werkt! in **drie werksessies** inzicht gegeven in:

- hoe hun dienstverlening het beste aansluit bij de behoefte van de inwoner
- waar en op welk moment verbinding nodig is met Wmo, jeugdzorg, schuldhulpverlening etc.
- welke aanpakken en instrumenten bijdragen aan de kwaliteit van hun werk

² Kamerbrief Voortgangsbrieff Participatiewet in Balans van 17 december 2024

³ Kamerbrief Voortgangsbrieff infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk van 15 oktober 2024

⁴ Een volledige lijst van geraadpleegde onderzoeken is opgenomen als bijlage. De belangrijkste bronnen waren de onderzoeken *Persoonlijke begeleiding in de bijstand* (2020) en *Verklaringen tekorten en overschotten op het bijstandsbudget* (2023), beide door De Beleidsonderzoekers.

De uitkomsten van de werksessies kwamen sterk overeen met de publicaties en zijn vertaald naar een **beoordelingskader met randvoorwaarden en succesfactoren** (zie hieronder).

Ook zijn de scenario's beoordeeld op:

Impact ten opzichte van de huidige situatie op de onderdelen:

- Werkgeverschap
- ICT, huisvesting, overhead
- Ruimte lokale autonomie
- Governancestructuur
- Overhead t.b.v. wet- en regelgeving Wsw/Nieuw beschut
- Regionale samenwerking, waaronder het Werkgevers Service Punt (WSP)

Financiële consequenties (de uitgangspunten van Bureau Berenschot zijn hieronder toegelicht):

- Incidentele kosten (eenmalige kosten op weg naar de nieuwe situatie)
- Structurele kosten/baten

Beoordeling dienstverlening inwoner

Goede dienstverlening voor de inwoner betekent het kunnen leveren van **maatwerk**. Dit betekent dienstverlening die aansluit bij de mogelijkheden en behoeften van een individuele inwoner. Voor de een is dat snelle bemiddeling naar werk, voor de ander een re-integratietraject in combinatie met ondersteuning op andere vlakken die re-integratie in de weg zitten, bijvoorbeeld op het gebied van sociaal netwerk, schulden of taal.

1. Zicht op hulpvraag bij start

- Brede intake: uitvraag op alle leefgebieden bij aanmelding
- Voor de inwoner laagdrempelige toegang en contactvormen

2. Trajecten op maat

- Integrale trajecten (werk, inkomen en minima, inburgering, brede sociale domein)
- Eén contactpersoon: regie, individuele aandacht en vertrouwen
- Eenvoudige uitwisseling rondom klant (AVG) en regelmatige toetsing en bijsturing
- (Overzicht van) beschikbare interventies, instrumenten en partners (binnen en buiten P-wet)

3. Verbinding met brede sociale domein

- Korte lijnen met collega's en andere aanbieders in brede sociaal domein (intern en extern)

4. Passend werk

- Beschikbaarheid van verschillende vormen van (parttime) werk en leerwerkplekken
- Aansluiting op werkgeversnetwerken

5. Verbinding met Wsw/Nieuw beschut infrastructuur t.b.v. re-integratie

- In geval van scenario A in de IJmond
- In geval van scenario B samen met Zuid-Kennemerland

Beoordeling kwaliteit

De kwaliteit van de dienstverlening hangt samen met voldoende medewerkerscapaciteit, – continuïteit en de juiste kennis en vaardigheden. Daarnaast moet de inhoud van de

dienstverlening kunnen meebewegen met veranderingen in doelgroepen, instroom en op basis van evaluaties kunnen worden aangepast.

6. Medewerker als instrument

- Formatie op orde in een krappe arbeidsmarkt (werving, arbeidsvoorwaarden)
- Bewust verdelen van capaciteit: specialisten inzetten op specialistische thema's
- Investeren in methodisch werken, professionalisering en vakmanschap

7. Flexibiliteit in de dienstverlening

- Rekening houden met conjuncturele schommelingen (flexibele inzet van mensen)
- Beleid en uitvoering dicht bij elkaar en informatie-gedreven beleid (evaluaties en durven kiezen/besluiten dingen niet te doen)

Beoordeling governance

Het onderzoek *Verklaringen tekorten en overschotten op het bijstandsbudget (2023)* geeft organisatorische aanbevelingen waarmee gemeenten hun BUIG-middelen toekomstbestendig kunnen inzetten⁵.

8. Toekomstbestendigheid (organisatorisch en financieel BUIG)

- Stabiele organisatie met lange termijn doelen: niet te snel bijsturen/veranderen
- Politiek heeft overzicht, beschikt over juiste en actuele informatie en draagt vanuit die kennis en inzicht bij aan een stabiele organisatie
- Financiële prikkel van baten en lasten BUIG is voelbaar van bestuur tot en met uitvoering

3.3 Uitgangspunten financiële analyse

Voor de financiële doorrekening is in november 2024 Bureau Berenschot benaderd. Het volledige rapport is te vinden in Deel 3.

Onderzoeksvraag

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.

Gevraagd is om een doorrekening van de kosten in de huidige situatie vergeleken met de kosten in de drie scenario's. Daarbij is de volgende afbakening meegegeven:

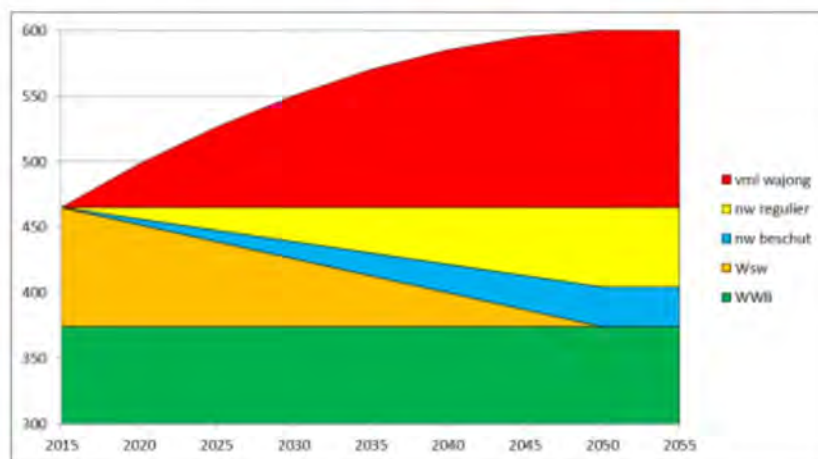
- Het betreft het vergelijk tussen de kosten in de huidige situatie en de structurele kosten van elk van de scenario's.
- Deze doorrekening heeft betrekking op de re-integratiedienstverlening en inkomensregelingen.
- Naast de structurele kosten brengen we een indicatie van de incidentele kosten in beeld 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.

⁵ Een deel van de aanbevelingen uit dit onderzoek is in elk scenario te realiseren via beleidskeuzes en werkprocessen. Zij zijn niet meegenomen in het afwegingskader, maar opgenomen als aanbeveling.

- 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 Wsw⁶. 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.

3.4 Doelgroep- en volumeontwikkeling Participatiewet

Een belangrijke aanleiding om te komen tot herontwerp is de ontwikkeling van doelgroepen in de Participatiewet zoals geschetst door Bureau Berenschot in het rapport *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet (2021)*, bekend als 'de bultrug'.



De 'bultrug' laat zien dat de doelgroepen voor de Participatiewet de komende jaren toenemen en verzwaren. Hierin zijn groepen als statushouders en effecten vanuit bijvoorbeeld de aanpak van School naar duurzaam werk nog niet meegenomen.

Dit **doelgroepen- en volume-vraagstuk** vraagt in elk scenario om **een visie en keuzes** ten aanzien van de inwoner en de rol en positie van gemeenten ten opzichte van andere partijen.

De vraag of de drie gemeenten dit **samen of afzonderlijk** aanpakken **gaat** hieraan **vooraf**. De effecten zijn in deze fase niet concreet te maken en dus in deze analyse niet meegenomen.

Hoofdstuk 6 bevat **concrete aanbevelingen en handvatten** die voor het vervolg relevant zijn.

⁶ Heekelaar, M. ea. (2023). Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven. Utrecht: Berenschot

DEEL 2 DE ANALYSE

4. Inhoudelijke analyse

Dit hoofdstuk bevat een **inhoudelijke analyse** van de drie scenario's aan de hand van het beoordelingskader uit hoofdstuk 3. Een **samenvatting van de financiële analyse** is te vinden in hoofdstuk 5. Deel 3 bevat het **integrale financiële rapport** van Bureau Berenschot.

Om de scenario's met elkaar te kunnen vergelijken is aan elk criterium een score toegekend. Deze score is **mede tot stand gekomen met input** van management, beleidsadviseurs en teamleiders van de **drie gemeenten en IJmond Werkt!**. Dit hoofdstuk start met een totaaloverzicht en een samenvatting. Daarna volgt per scenario de onderbouwing van de scores en tot slot een aantal aandachtspunten, risico's en vervolgvragen.

4.1 Scores totaaloverzicht en samenvatting

score 1 = slecht, 2 = geen verbetering/verslechtering, 3 = lichte verbetering, 4 = sterke verbetering, 5 = grote verbetering	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Dienstverlening inwoner			
Zicht op brede hulpvraag bij start	2	5	4
Trajecten op maat	4	4	5
Verbinding brede sociale domein	2	5	4
Passend werk	4	2	3
Inzet Wsw/Nieuw Beschut infrastructuur t.b.v. re-integratie	4-5	2	3
Kwaliteit			
Medewerker als instrument	4	2	4
Flexibiliteit in de dienstverlening	3	4	4
Governance			
Toekomstbestendigheid (borging)	4	2	1

Score impact 1 = grote negatieve impact, 2= negatieve impact, 3= neutraal, 4= positieve impact, 5 = grote positieve impact	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Impact			
Werkgeverschap	1-2	2-3	2-3
Huisvesting, ICT, Overhead	2	2-3	2
Lokale autonomie	1	5	2-3
Governancestructuur	3	5	3-4
Overhead t.b.v. wet- en regelgeving Wsw/Nieuw beschut	5	2	2
Regionale samenwerking	5	2	5

Samenvattend

Scenario 1 scoort het sterkst op toekomstbestendigheid, regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond en op financieel draagvlak voor de Wsw/Nieuw Beschut infrastructuur. Dit heeft te maken met de stevige en langdurige

organisatorische borging van de samenwerking, de mogelijkheid om budgetten binnen de IJmond in te zetten waar deze nodig zijn en de omvang die ontstaat door bundeling van alle dienstverlening in één organisatie. Daar 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 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 is zijn de sterke invloed van politieke verschuivingen en daarmee de toekomstbestendigheid en de grote impact voor de re-integratiemedewerkers en het achterblijvende deel Wsw/Nieuw Beschut werk bij IJmond Werkt!. Tot slot groeien de onderlinge verschillen tussen de gemeenten wat uitdagingen met zich kan meebrengen in de samenwerking in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

Scenario 3 scoort hoog op het slim en flexibel organiseren van maatwerk rondom de inwoner, bundeling van HR in een krappe arbeidsmarkt en regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. Een deel van het aanbod 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 governancestructuur. Net als scenario 2 is de impact op het achterblijvende deel Wsw/Nieuw Beschut werk bij IJmond Werkt! groot.

Scenario's 2,5 of 3-min

De scenario's zijn onderscheidend gedefinieerd en uitgewerkt. Tijdens de analyse leidden scenario 2 en 3 tot gesprekken over ruimte voor keuzes in regionale samenwerking.

Samenwerking in scenario 2 is vrijblijvend, maar natuurlijk niet uitgesloten. Dat kan gaandeweg leiden tot een scenario '2,5'. Andersom is in scenario 3 een gefaseerde aanpak mogelijk of focus op een beperkt aantal thema's, wat resulteert in een scenario '3-min'.

Beide zijn een optie, maar ze verschillen wezenlijk in aanvliegroete:

- het uitgangspunt van scenario 2 is individueel. Samenwerking is mogelijk, maar kan situationeel worden ingevuld. Het laat dus ruimte voor samenwerking tussen twee van de drie gemeenten, samenwerking met andere buurgemeenten en wisselende samenstellingen per thema
- het uitgangspunt bij scenario 3 is altijd samenwerking tussen de drie gemeenten maar biedt wel ruimte om op sommige thema's gezamenlijk hiervan af te zien

Bij de afweging tussen deze twee opties is niet zozeer de dienstverlening aan de inwoner doorslaggevend. Het gaat vooral om een principiële keuze of de IJmond zich al dan niet als eenheid wil manifesteren in de brede arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. De voor- en nadelen hiervan zijn meegenomen in onderstaande score per scenario.

4.2 Toelichting scenario 1

Dienstverlening inwoner	Score	Toelichting/redenatie
Zicht op hulpvraag bij start	2	Voor inwoner geen verbetering of verslechtering en mogelijk verwarrend. Organisatorisch en communicatief een uitdaging. Overgang naar uniforme werkwijze heeft impact op huidige lokale intake/loketten (brede gesprek, wijkaanpak en Serviceplein). Nieuwe organisatie is voor de inwoner toegang tot eigen gemeente voor een deel van hun vragen. Vraagt ook positionering ten opzichte van Regionaal Werkcentrum.
Trajecten op maat	4	Verbetering: alle dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en re-integratie, inburgering integraal vanuit één organisatie. Regie op het traject is mogelijk voor alle dienstverlening binnen de nieuwe organisatie. Score 4 i.p.v. 5: nog steeds knip met brede sociale domein per gemeente
Verbinding brede sociale domein	2	Geen verbetering/verslechtering: huidige knip tussen gemeentelijke afdelingen (Werk en Inkomen/Wmo/Jeugd) wordt knip tussen nieuwe organisatie en de (drie) gemeentelijke afdelingen Wmo/jeugd.
Passend werk	4	Sterke verbetering: nieuwe organisatie trekt als 1 partij op richting werkgevers (samen met WSP). Eventuele regelingen niet afhankelijk van woonplaats van inwoner. Uniforme voorwaarden verlagen mogelijk drempel werkgevers m.b.t. mensen met afstand tot werk.
Inzet Wsw/Nieuw Beschut infrastructuur t.b.v. re-integratie	4-5	Verbetering: infrastructuur onderdeel van de nieuwe organisatie bij scenario A, dus korte lijnen. Scenario B ook korte lijnen, maar iets minder gunstig door 2 'bloedgroepen' IJmond en Zuid-Kennemerland
Kwaliteit		
Medewerker als instrument	4	Sterker in krappe arbeidsmarkt: regionaal functiehuis en HR-beleid. Mogelijkheden voor gezamenlijke werving, selectie, vakinhoudelijke ontwikkeling en grotere dienstverbanden voor specialismes.
Flexibiliteit in de dienstverlening	3	De organisatie organiseert veel dienstverlening in huis. Daardoor minder flexibel bij fluctuaties in volume. Toch lichte verbetering: beleid en uitvoering dicht bij elkaar, dus snelle bijsturing mogelijk
Governance		
Toekomstbestendigheid (borging)	4	Verbetering: door kleinere invloed lokale politiek sturing op lange termijn doelen eenvoudiger. Baten én lasten in dezelfde organisatie. Vanuit solidariteitsprincipe middelen inzetten waar ze nodig zijn. Risico dat politiek organisatie ervaart als black box. Score 4 i.p.v. 5 want knip met brede sociale domein blijft.
Impact		
Werkgeverschap	1-2	(grote) negatieve impact: werkgeverschap medewerkers gaat over naar nieuwe organisatie. Nieuw functiehuis en HR-beleid. Ook emotionele impact. Voor gemeentelijke medewerkers versmalling van interne doorgroei: gemeentelijke werkveld is namelijk breder dan sociaal

Huisvesting, ICT, Overhead	2	Negatieve impact: grote (des)investeringen op ICT (ontvlechten en migratie) bij gemeenten en IJmond Werkt!. Investeren in nieuwe huisstijl, uitstraling, website etc.
Lokale autonomie	1	Grote negatieve impact door minimale lokale autonomie inzet van budgetten voor eigen inwoners. Nieuwe samenwerking omvat meer taakvelden dan huidige GR
Governancestructuur	2	Neutraal: openbaar lichaam ligt het meest voor de hand. BV is een optie. Ondanks nieuwe structuur is verschil met de huidige situatie op het vlak van governance klein.
Overhead t.b.v. wet- en regelgeving Wsw/Nieuw beschut	5	Grote positieve impact: bij scenario A bundeling met de nieuwe organisatie. Minder afhankelijk van samenwerking met Zuid-Kennemerland
Regionale samenwerking	5	Grote positieve impact: IJmond neemt als één partij en vanuit één visie deel in de arbeidsmarktregio ZKIJ. Dit vergemakkelijkt samenwerking op thema's als Regionaal Werkcentrum (incl WSP), Wet Inburgering, RBA etc

4.3 Toelichting scenario 2

Dienstverlening inwoner	Score	Toelichting/redebatie
Zicht op hulpvraag bij start	5	Grote verbetering voor de inwoner: toegang voor de inwoner is helder: de eigen gemeente. Het brede gesprek (Velsen), inzet serviceplein (Heemskerk) en aanpak Wijkteams (Beverwijk) verder uit te bouwen naar eigen inzicht en binnen lokale infrastructuur.
Trajecten op maat	4	Sterke verbetering: alle dienstverlening op gebied van werk, inkomen en re-integratie integraal en samenhangend aangeboden binnen elke afzonderlijke gemeente. Regie en overzicht mogelijk omdat alle dienstverlening vanuit eigen gemeente gebeurt. Score 4 i.p.v. 5, want mogelijkheden/ruimte verschillen bij omvang gemeente
Verbinding brede sociale domein	5	Grote verbetering: lokale keuzes makkelijker door wegvallen van de regionale samenwerking/afstemming op re-integratie. Mogelijkheid om brede sociaal domein intern vergaand integraal in te richten.
Passend werk	2	Geen verbetering/verslechtering: dienstverlening in hoge mate afhankelijk van woonplaats van de inwoner. Mogelijk drempel voor werkgevers door uiteenlopende regelingen, ook voor WSP lastiger. Wellicht wel verbetering door externe inkoop re-integratietrajecten en benutten werkgeversnetwerk van externe aanbieders.
Inzet Wsw/Nieuw Beschut infrastructuur t.b.v. re-integratie	2	Geen verbetering/verslechtering: zowel bij A als B infrastructuur staat Wsw/Nieuw Beschut los van re-integratiedienstverlening. Effect ten opzichte van nu verschilt per gemeente.
Kwaliteit		
Medewerker als instrument	2	Geen verbetering/verslechtering: net als huidige situatie. Elke gemeente investeert naar eigen inzicht in capaciteit, specialismen en scholing. In krappe arbeidsmarkt zijn

		gemeenten in de IJmond concurrent. Gemeenten moeten in dit scenario investeren in kennis en capaciteit voor re-integratie. Voor kleinere gemeenten kan gebrek aan schaal knelpunt zijn.
Flexibiliteit in de dienstverlening	4	Sterke verbetering: flexibele schil is te organiseren door meer inkoop bij derden. Score 4 i.p.v. 5: lokale inkoop betekent minder gunstige inkooppositie.
Governance		
Toekomstbestendigheid (borging)	2	Geen verbetering/verslechtering: invloed van lokale politieke fluctuaties op keuzes in dienstverlening is groot. Maakt streven naar lange termijndoelen onzeker. Beschikbare middelen alleen lokaal ingezet. Fluctuaties door de tijd hebben invloed. Daar tegenover: betrokkenheid politiek groter. Alle baten én lasten van BUIG binnen gemeente. Financiële prikkel inzichtelijk
Impact		
Werkgeverschap	2-3	Neutrale impact voor grootste deel medewerkers. Geen effect op medewerkers gemeenten, negatieve impact op medewerkers IJmond Werk die niet overgaan
Huisvesting, ICT, Overhead	2-3	Impact op overhead gemeenten is neutraal. Impact op huisvesting, ICT en overhead van IJmond Werkt! vooral financieel groot o.a. op achterblijvende deel Wsw/Nieuw Beschut.
Lokale autonomie	5	Grote positieve impact: maximale lokale zeggenschap. Budgetten alleen voor eigen inwoners. Afstemming en harmonisatie mogelijk, maar is vrijblijvend
Governancestructuur	5	Grote positieve impact: vanwege het wegvallen van regionale afstemming, sturing en verantwoording.
Overhead t.b.v. wet- en regelgeving Wsw/Nieuw beschut	2	Negatieve impact: bij scenario A massa in IJmond te klein voor overblijvende deel. Sterke afhankelijkheid van scenario B, samenwerking met Zuid-Kennemerland
Regionale samenwerking	2	Negatieve impact: regionale samenwerking in de IJmond op gebied van werk, inkomen, re-integratie wordt vrijblijvend. Bij verschillende belangen lopen zij steeds meer uiteen. Regionale afstemming ingewikkelder op thema's op niveau van de arbeidsmarktregio (Regionaal Werkcentrum (incl WSP), Van School naar Duurzaam werk, de Wet Inburgering, het RBA, etc.)

4.4 Toelichting scenario 3

Dienstverlening inwoner	Score	Toelichting/redenatie
Zicht op hulpvraag bij start	4	Sterke verbetering: toegang voor de inwoner helder, namelijk eigen gemeente. Aanpakken brede gesprek (Velsen), serviceplein (Heemskerk) en aanpak via Wijkteams (Beverwijk) worden verder uitgebouwd, maar wel gaan werken vanuit zelfde methodiek/uitvraag.
Trajecten op maat	5	Grote verbetering: drie gemeenten hanteren één werkwijze voor re-integratie, inkomensverstrekking, minima-regelingen en inburgering. Dienstverlening is integraal en samenhangend vanuit elke gemeente.

		Regie op het traject omdat alle dienstverlening vanuit de eigen gemeente wordt aangeboden
Verbinding brede sociale domein	4	Sterke verbetering: intake wordt aangeboden vanuit de individuele gemeenten. Bij start van traject direct verbinding mogelijk met afdelingen Wmo/Jeugd binnen eigen gemeente
Passend werk	3	Lichte verbetering: eventuele regelingen niet afhankelijk van woonplaats van inwoner. Uniforme voorwaarden verlagen <u>mogelijk</u> drempel werkgevers m.b.t. mensen met afstand tot werk. Extra uitbreiding van werkgeversnetwerk door meer inzet externe aanbieders met eigen netwerk
Inzet Wsw/Nieuw Beschut infrastructuur t.b.v. re-integratie	3	Lichte verbetering: zowel bij scenario A als B staat infrastructuur Wsw/Nieuw Beschut los van re-integratiedienstverlening. Bij A eenvoudig, door uniforme werkwijze. Scenario B ook, maar iets minder gunstig door 2 'bloedgroepen' IJmond en ZK
Kwaliteit		
Medewerker als instrument	4	Sterke verbetering: voor meer specialistische functies ontstaat schaalgrootte op regionaal niveau. Ook samen investeren in vakmanschap en professionalisering. Samen optrekken op gebied van werving en selectie, interne doorgroeimogelijkheden, scholing. Mogelijk om kennis en capaciteit te behouden voor de IJmond. Score 4 i.p.v. 5 want in praktijk uitdaging
Flexibiliteit in de dienstverlening	4	Sterke verbetering: naast basisinstrumentarium ook <u>gezamenlijk regionaal</u> ingekochte externe dienstverlening. Daardoor snel reageren op ingrijpende veranderingen in volume of specialismes. Score 4 ipv 5 want veel afstemming nodig
Governance		
Toekomstbestendigheid (borging)	1	Verslechtering: lichte governance en behoud van lokale autonomie is grootste bedreiging voor de langdurige stabiliteit. Veel inzet nodig voor voortdurend zoeken naar consensus. Beschikbare middelen alleen lokaal ingezet. Fluctuaties door de tijd kunnen invloed krijgen op de consensus en inhoud van de dienstverlening. Risico uiteendrijven groot. Per gemeente baten én lasten van BUIG in beeld, maar geen beeld van regionale effect.
Impact		
Werkgeverschap	2-3	Neutrale impact voor grootste deel medewerkers. Geen effect op medewerkers gemeenten, negatieve impact op medewerkers IJmond Werk die niet overgaan
Huisvesting, ICT, Overhead	2	Negatieve impact: impact op huisvesting, ICT en overhead van IJmond Werkt! is groot i.v.m. desinvesteringen. Impact bij gemeenten in harmonisatie van werkprocessen en investeren in de regionale gereedheidskist.
Lokale autonomie	2-3	Negatieve impact tot neutraal: uniform beleid bij alle dienstverlening op het gebied van inkomen, werk en re-integratie. Harmonisatie breder dan huidige samenwerking. Gemeenten houden budgetten in eigen beheer en voor eigen inwoner
Governancestructuur	3-4	Neutraal tot positieve impact: organisatie- en governancestructuur behoorlijk lichter door wegvallen van

		aparte uitvoeringsorganisatie. Wel meer inspanning op structurele afstemming over inkoop, evaluatie en doorontwikkeling van het regionale instrumentarium.
Overhead t.b.v. wet- en regelgeving Wsw/Nieuw beschut	2	Grote negatieve impact: bij scenario A massa in IJmond te klein voor overblijvende deel. Sterke afhankelijkheid van scenario B, samenwerking met ZK
Regionale samenwerking	5	Grote positieve impact: IJmond neemt vanuit één visie deel in arbeidsmarktregio ZKIJ. Dit vergemakkelijkt samenwerking op thema's als Regionaal Werkcentrum (incl WSP), Wet Inburgering, RBA etc

4.5. Aandachtspunten, risico's en vervolgvragen

Algemeen

- Het herontwerp leidt in alle scenario's tot een herziening/herinrichting van de werkprocessen en dienstverlening. Een deel van de huidige medewerkers beschikt mogelijk niet over het juiste profiel voor de toekomstige werkwijze ondanks om- en bijscholing. Alle scenario's moeten rekening houden met inzet van sociaal plannen voor deze groep.
- Met name scenario 1, maar ook scenario 3, doet een beroep op de veranderbereidheid van medewerkers. Onvrede kan tijdelijk leiden tot lagere capaciteit door hogere uitstroom. Het cultuuraspect en de veranderbereidheid van de medewerkers speelt hier een grote rol.
- De medewerkers van het Werkgevers Service Punt (WSP) zijn op dit moment werkzaam bij IJmond Werkt!. Het WSP wordt onderdeel van het Regionaal Werkcentrum (RWC). Het RWC zal als netwerkorganisatie niet zelf het werkgeverschap op zich nemen. Met het verdwijnen van het onderdeel re-integratie van IJmond Werkt! in scenario's 2 en 3 moet het werkgeverschap worden overgenomen door één gemeente of verdeeld over de drie gemeenten. In scenario 1 ligt het werkgeverschap van dit team bij de nieuwe organisatie.
- De infrastructuur voor Wsw/Nieuw beschut vraagt kennis en capaciteit op het gebied van verloning, detachering, HR, acquisitie, huisvesting, veiligheid en onderhoud. De huidige overhead van IJmond Werkt! wordt ingezet op zowel re-integratie als Wsw/Nieuw Beschut. Dit is niet zonder meer te ontvlechten. In scenario's 2 en 3 verdwijnt het onderdeel re-integratie van IJmond Werkt!. Het achterblijvende deel van IJmond Werkt! krijgt te maken met relatief zware overhead. Onderdeel van de transformatie vanuit scenario A of B (Wsw/Nieuw Beschut) is komen tot een overhead die past bij de nieuwe schaal
- Op alle scenario's is een HR-toets nodig en een toets op de toepasbaarheid van de Wet Overgang van Onderneming

Specifiek voor scenario 1

- De nieuwe organisatie bundelt de budgetten van de drie gemeenten. Bij een keuze voor scenario 1 moeten de drie gemeenten afspraken maken over vereffening van resultaten. Dit wordt onder andere bepaald door de juridische structuur: via een GR of BV.
- Uitgangspunt is dat de nieuwe organisatie zich vestigt op (een deel van) de huidige locaties. Scenario 1 omvat ook de stap naar 1 gezamenlijk ICT-systeem (in scenario 3 optioneel). Aandachtspunt is of een nieuw systeem overal past op de aanwezige ICT-infrastructuur of dat op sommige plekken een nieuwe infrastructuur of huisvesting nodig is.

Specifiek voor scenario 2

- In dit scenario heeft elke gemeente de vrijheid om te kiezen uitbreiding van de eigen capaciteit of externe inkoop van re-integratietrajecten. Deze keuzes hebben gevolgen voor de huidige medewerkers van IJmond Werkt!. De financiële doorrekening onderscheidt scenario 2a en 2b, met 100% zelf organiseren versus 100% inkoop.
- Uit de regionale analyse blijkt dat er ook sprake is van interne schotten tussen gemeentelijke afdelingen werk en inkomen en het brede sociale domein. In dit scenario is een intensieve verbinding tussen de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en minima en het brede sociale domein goed haalbaar, maar het vraagt evengoed om interne herinrichting van werkprocessen en deskundigheidsbevordering van medewerkers.

Specifiek voor scenario 3

- Met name het borgen van de geharmoniseerde aanpak is de zwakste schakel in dit scenario. Om de samenwerking minder gevoelig te maken voor politieke wisselingen kan de dienstverlening worden vastgelegd in een meerjarige regionale samenwerkingsovereenkomst.
- In dit scenario vraagt de verhouding tussen aanbod in eigen beheer en externe inkoop nadere uitwerking. De financiële duiding gaat uit van een eigen beheer/inkoop-verhouding van 40%-60%. Deze keuze heeft gevolgen voor medewerkers van IJmond Werkt!.

5. Samenvatting financiële analyse Bureau Berenschot

Dit hoofdstuk bevat de **managementsamenvatting** van de financiële analyse door Bureau Berenschot en een tabel met de totaal-uitkomst. **Deel 3** bevat het **integrale financiële rapport** met alle uitgangspunten, toelichting en duiding per gemeente en IJmond Werkt!.

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.

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.

De tabel hieronder bevat een overzicht 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 en 3) of de nieuwe organisatie (scenario 1). Let 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)

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	-115.375	-115.001	-115.290	-115.290	-115.644
<i>Totale personeelskosten</i>	-33.809	-33.620	-33.959	-30.800	-32.418
<i>Totale programmakosten</i>	-78.324	-78.139	-78.324	-81.484	-80.220
<i>Totale ICT kosten</i>	-551	-551	-551	-551	-551
<i>Totale huisvestingskosten⁷</i>	-859	-859	-623	-623	-623
<i>Totale Overige kosten</i>	-1.831	-1.831	-1.831	-1.831	-1.831
Totale inkomsten⁸	116.763	116.763	116.763	116.763	116.763
Resultaat	1.388	1.762	1.473	1.473	1.119
Indicatieve raming incidentele kosten	-	3.500	2.300	2.300	2.900

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.

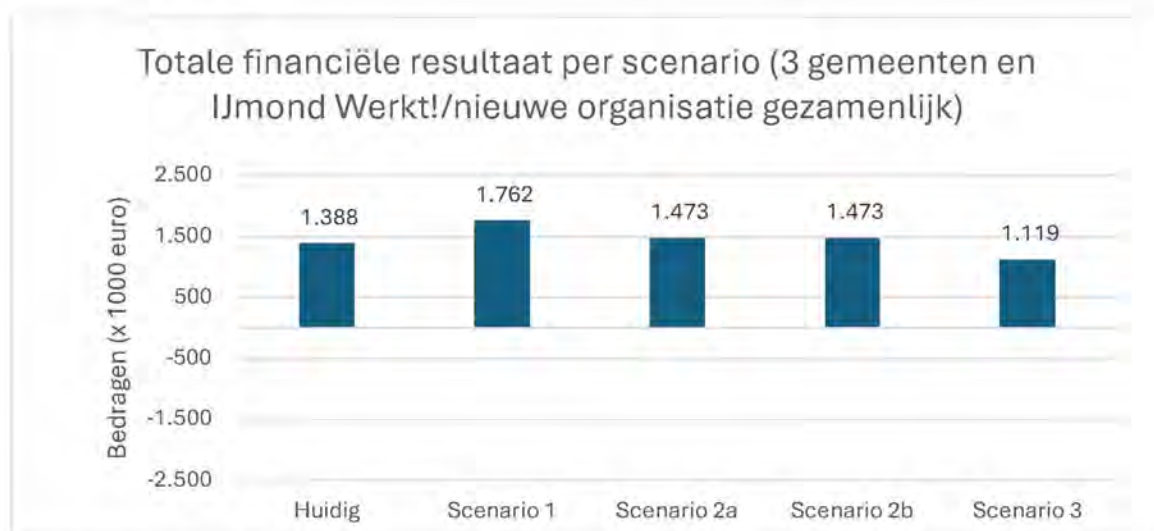
⁷ In scenario 2 en 3 vallen de huisvestingskosten voor re-integratie vanuit IJmond Werkt! weg, en gaan de medewerkers zonder extra kosten op in de gemeentelijke huisvesting. Dit zou voor de gemeente Beverwijk betekenen dat deze huurinkomsten in scenario 2 en 3 verdwijnen, indien er geen andere huurder 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.

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 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.

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. De vergelijking van het totale financiële resultaat per scenario is ook weergegeven in onderstaande figuur.



Totale financiële resultaat per scenario (bedragen x € 1000)

Hierin is duidelijk te zien dat de verschillen in totaalresultaat 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.

6. Aanbevelingen, (af)wegingen en de dialoog

Zowel de inhoudelijke als de financiële analyse leiden niet tot een overduidelijke eenduidige uitkomst. Elk scenario brengt eigen voor- en nadelen met zich mee.

Om tot een keuze te komen is een diepgaande dialoog nodig met betrokken partijen over welke criteria het meest doorslaggevend zijn bij een keuze. Door elke partij te vragen 'gewicht' toe te kennen aan elk criterium ontstaat een Multi-Criteria Analyse (MCA) als handvat voor de discussie richting besluitvorming. Dit hoofdstuk bevat een aantal relevante wegingsvragen, maar start met een overzicht van keuzes en aanbevelingen die in elk scenario relevant zijn voor het vervolg.

6.1 Keuzes en aanbevelingen bij alle scenario's

Belangrijk om voor ogen te houden is dat de **kwaliteit van de dienstverlening** in hoge mate wordt bepaald door de ruimte en deskundigheid van medewerkers om te doen wat nodig is voor inwoners van de IJmond. Veel **inhoudelijke verbeteringen** passen in alle scenario's door herinrichting van werkprocessen en keuzes.

Het **doelgroepen- en volume-vraagstuk (de 'bultrug')** zoals geschetst door Bureau Berenschot vraagt in elk scenario om **een visie en keuzes** ten aanzien van de inwoner en de rol en positie van gemeenten ten opzichte van andere partijen. De vraag of de drie gemeenten dit **samen of afzonderlijk** aanpakken **gaat** hieraan **vooraf**.

Hieronder is een aantal afwegingen en aanbevelingen opgenomen die relevant zijn bij de uitwerking van elk scenario. Deze komen deels uit de geraadpleegde publicaties. Een deel ervan werd ook benoemd door uitvoerend medewerkers tijdens de werksessies.

Afwegingen op prioriteren doelgroepen en intentie dienstverlening

- Gericht inzetten van schaarse capaciteit op specifieke doelgroepen, zoals jongeren, arbeidsmigranten, alleenstaande moeders, doelgroep >56 jaar
- Onderzoek wijst uit dat om resultaten richting werk te behalen voor mensen die langer dan 3 jaar een bijstandsuitkering ontvangen zeer intensieve inzet nodig is over een langere periode. Hoe intensief zien we deze dienstverlening?

Aanbevelingen naar aanleiding van onderzoek

Een aantal waardevolle aanbevelingen uit de publicatie *Verklaringen tekorten en overschotten op het bijstandsbudget* (2023), door De Beleidsonderzoekers zijn:

- Check op voorliggende voorzieningen (bij nieuwe instroom en bij langer verblijf)
- Parttime werk als optie voor snellere uitstroom van werkfitte kandidaten
- Intensieve nazorg om herinstroom te voorkomen
- Inzetten op rechtmatigheid en handhaving om capaciteit te houden voor juiste plek
- Digitaliseren waar mogelijk

Vraagstukken in de samenwerking met derden

- In welke mate is er draagvlak om vanuit de gemeenten te sturen op afbakening op de taken/verplichtingen vanuit de P-wet tegenover inzet van samenwerkingspartners. Bijvoorbeeld waar dienstverlening UWV voorliggend is in bemiddeling van arbeidsmigranten (wanneer zij recht hebben op WW) of waar een rol ligt voor het onderwijs

6.2 Aanbevelingen vanuit het financiële rapport

Bureau Berenschot doet vanuit haar financiële rapportage een aantal aanbevelingen. Deze zijn hieronder opgenomen. Het integrale rapport is opgenomen als Deel 3. Op basis van het uitgevoerde onderzoek bevelen zij 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 consultant 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.

6.3 Criteria als startpunt voor een open dialoog

Afhankelijk van de keuze wordt de IJmondiale samenwerking tussen Beverwijk, Heemskerk en Velsen geïntensiveerd, ontbonden en lokaal ingericht of vergaand geharmoniseerd.

Relevant bij het maken van een keuze is dat:

- de focus van deze opdracht ligt op de dienstverlening vanuit de Participatiewet, maar dat voor een groot deel van de huidige inwoners die hiervan gebruik maken ook verbinding moet worden gemaakt met dienstverlening in het bredere sociale domein. **Een keuze voor een van de scenario's raakt daarom ook andere portefeuilles in het gemeentelijke domein**

-
- De keuze gaat over **de toekomst van regionale samenwerking** in de IJmond op dit thema. De discussie betekent dus dat een afweging moet worden gemaakt tussen **lokale versus regionale** ambities en belangen. Vraagstukken als autonomie en identiteit zijn daarbij relevant, maar ook de visie op de inwoner en de rol van de gemeente daarin

In de besluitvorming hebben verschillende partijen een formele rol vanuit diverse invalshoeken: gemeenteraden, ondernemingsraden en de afzonderlijke colleges. Afhankelijk van het perspectief zal een weging van criteria een ander zwaartepunt opleveren.

De ideale keuze komt niet uit dit rapport. Het is wél mogelijk om de beste mogelijke keuze te maken. Een open dialoog over **hoe zwaar de verschillende beoordelingscriteria voor eenieder wegen** kan daarbij helpen om inzicht te krijgen in ieders afwegingen en dilemma's.

DEEL 3 INTEGRALE FINANCIËLE RAPPORTAGE BUREAU BERENSCHOT

Deel 3 bevat de integrale financiële rapportage van Bureau Berenschot. Zij zijn benaderd om voor de financiële doorrekening van de drie scenario's. Zij hebben dit tussen eind november 2024 en eind januari 2025 uitgevoerd. Bij dit proces waren de financieel adviseurs van de drie gemeenten en IJmond Werkt! betrokken.



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

en 5.1.2.e

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

7.2	Indicatieve raming incidentele kosten	46
------------	--	-----------

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 uitfasen, 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.

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 WSW¹. 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.



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.

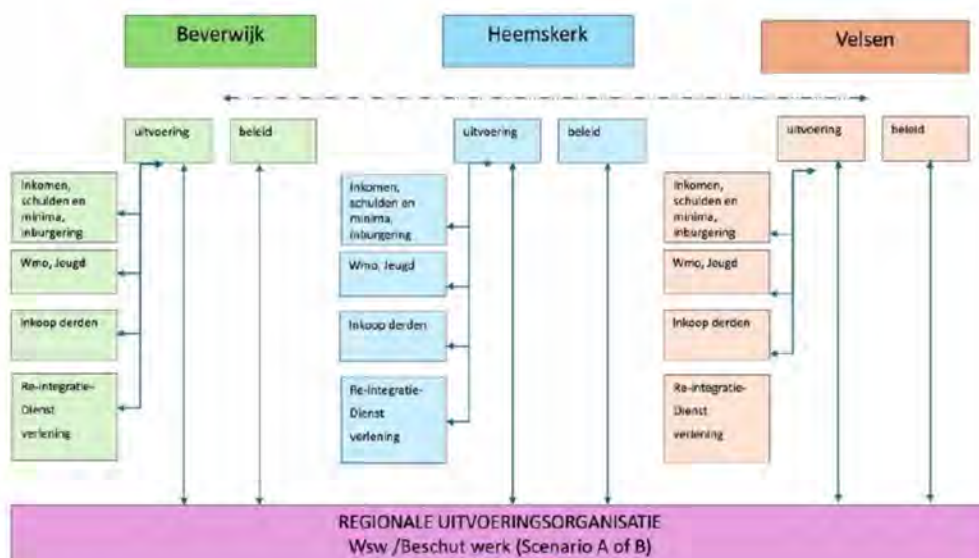
Verwachte voordelen hiervan zijn het wegvallen van de knip tussen werk en inkomen, het te benutten schaalvoordeel van de uitvoeringsorganisatie en de creativiteit die de nieuwe organisatie kan aanwenden in de uitvoering omdat ze verantwoordelijk is voor de gehele dienstverlening. Bij het integreren van 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.



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.

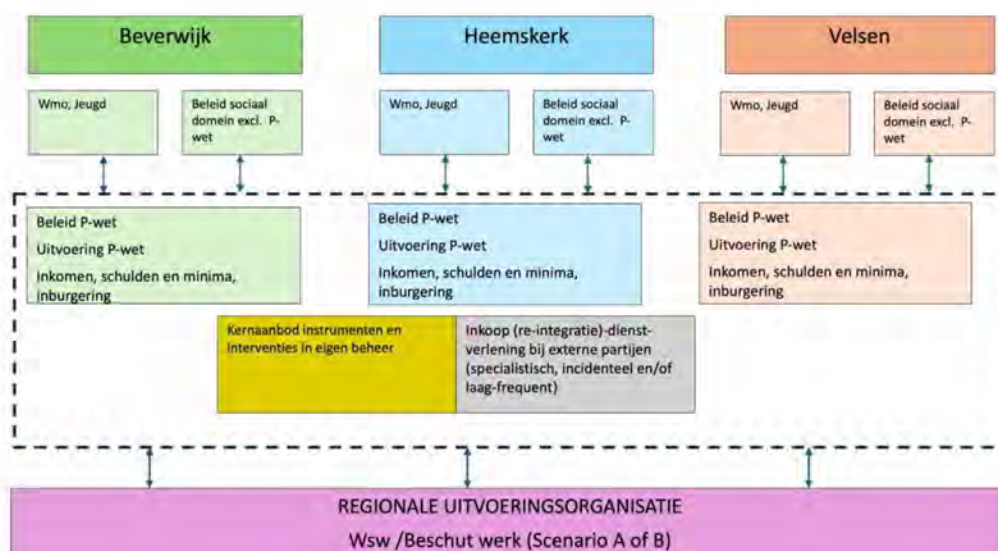
De beoogde voordelen hiervan liggen bijvoorbeeld in het wegvallen van de knip tussen werk en inkomen, en de mogelijkheid om de re-integratiedienstverlening te kunnen stroomlijnen met de rest van de dienstverlening in het sociaal domein.



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).

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 doorgekende 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 zaakstelsel 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 stelsel 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

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 ingroei kosten 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.

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 kanttkening 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.

- **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:
 - o 2a) De personele kosten voor uitvoering van re-integratie worden geheel overgenomen door de 3 gemeenten als nieuwe personele kosten.
 - o 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 huidige 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:**
 - o **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.
 - o **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 schuldhelpverlening 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 bijstandsuitgaven	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.

⁵Dit 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	-115.375	-115.001	-115.290	-115.290	-115.644
<i>Totale personeelskosten</i>	-33.809	-33.620	-33.959	-30.800	-32.418
<i>Totale programmakosten</i>	-78.324	-78.139	-78.324	-81.484	-80.220
<i>Totale ICT kosten</i>	-551	-551	-551	-551	-551
<i>Totale huisvestingskosten⁶</i>	-859	-859	-623	-623	-623
<i>Totale Overige kosten</i>	-1.831	-1.831	-1.831	-1.831	-1.831

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	-	€3.500.000	€2.300.000	€2.900.000

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.

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	-115.375	-115.001	-115.290	-115.290	-115.644
<i>Totale personeelskosten</i>	-33.809	-33.620	-33.959	-30.800	-32.418
<i>Totale programmakosten</i>	-78.324	-78.139	-78.324	-81.484	-80.220
<i>Totale ICT kosten</i>	-551	-551	-551	-551	-551
<i>Totale huisvestingskosten⁷</i>	-859	-859	-623	-623	-623
<i>Totale Overige kosten</i>	-1.831	-1.831	-1.831	-1.831	-1.831
Totale inkomsten⁸	116.763	116.763	116.763	116.763	116.763
Resultaat	1.388	1.762	1.473	1.473	1.119
Indicatieve raming incidentele kosten	-	3.500	2.300	2.300	2.900

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.

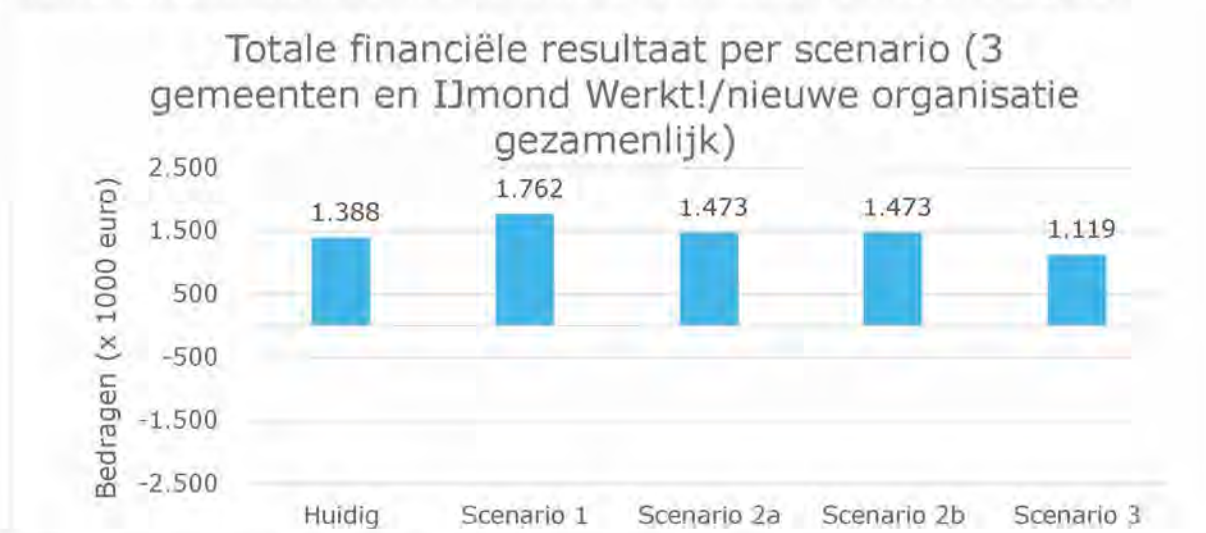
⁸ De totale inkomsten verschillen niet per scenario, omdat hier uitgegaan wordt van de budgetten op basis van de beschikking voor 2025. Ook wordt aangenomen dat de toegevoegde waarde van productie van IJmond Werkt! gelijk blijft in de nieuwe scenario's en enkel verschuift naar een nieuwe organisatie.

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.

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.

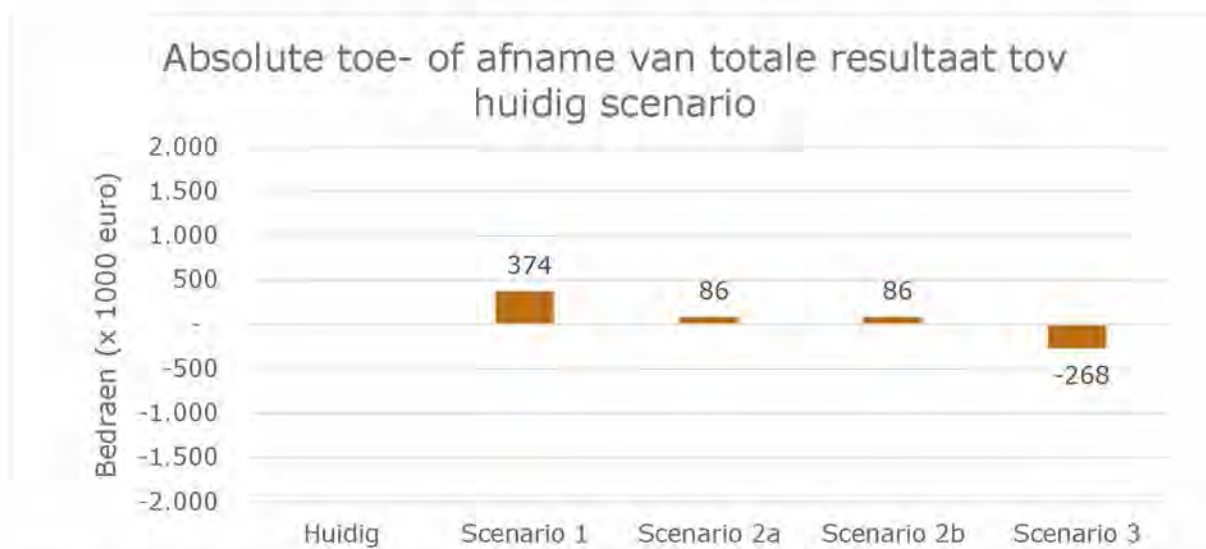
Verder geldt in scenario 2 en 3 dat de gemeentelijke bijdragen voor re-integratie aan IJmond Werkt! vervallen, maar dat het financiële resultaat van IJmond Werkt! wel gedekt wordt vanuit de bijdrage WSW/BW. Dit betekent dat op basis van het huidige aandeel bijdrage WSW/BW de 3 gemeente een aandeel van 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 weergegeven in Figuur 3.



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.

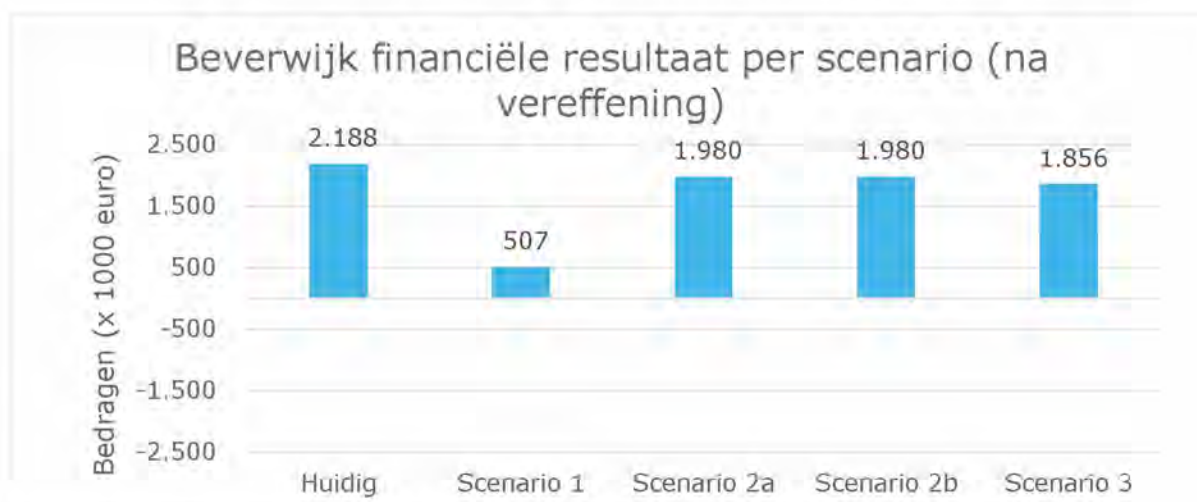
5.5 Vergelijking scenario's voor individuele gemeenten

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 ingeleigde 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.

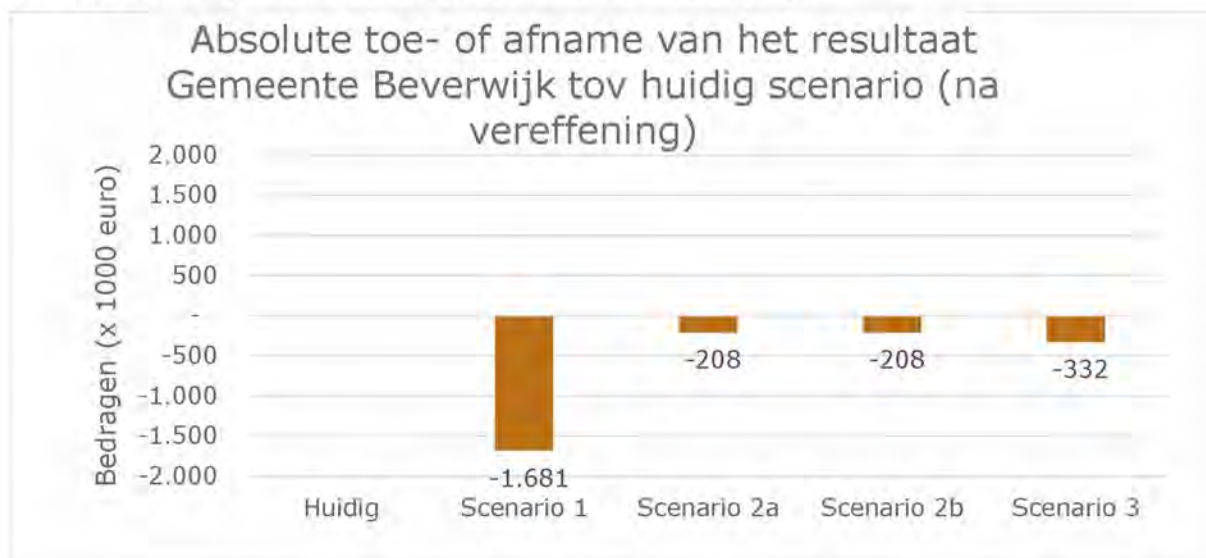
Gemeente Beverwijk

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 weergegeven 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	-32.451	-34.841	-31.434	-31.434	-31.558
<i>Totale personeelskosten</i>	-3.549	-203	-4.428	-3.549	-4.024
<i>Totale programmakosten⁹</i>	-28.581	-34.639	-26.686	-27.565	-27.213
<i>Totale ICT kosten</i>	-94	-	-94	-94	-94
<i>Totale huisvestingskosten</i>	-	-	-	-	-
<i>Totale Overige kosten</i>	-227	-	-227	-227	-227
Totale inkomsten	34.639	34.639	34.639	34.639	34.639
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
Resultaat voor vereffening	2.188	-203	3.205	3.205	3.081
Vereffening (extra bijdrage WSW/BW of P-wet)	-	710	-1.225	-1.225	-1.225

⁹ In scenario 1 worden de totale beschikbare budgetten overgemaakt naar de nieuwe organisatie onder de programmakosten.

Gemeente Beverwijk					
Resultaat	2.188	507	1.980	1.980	1.856

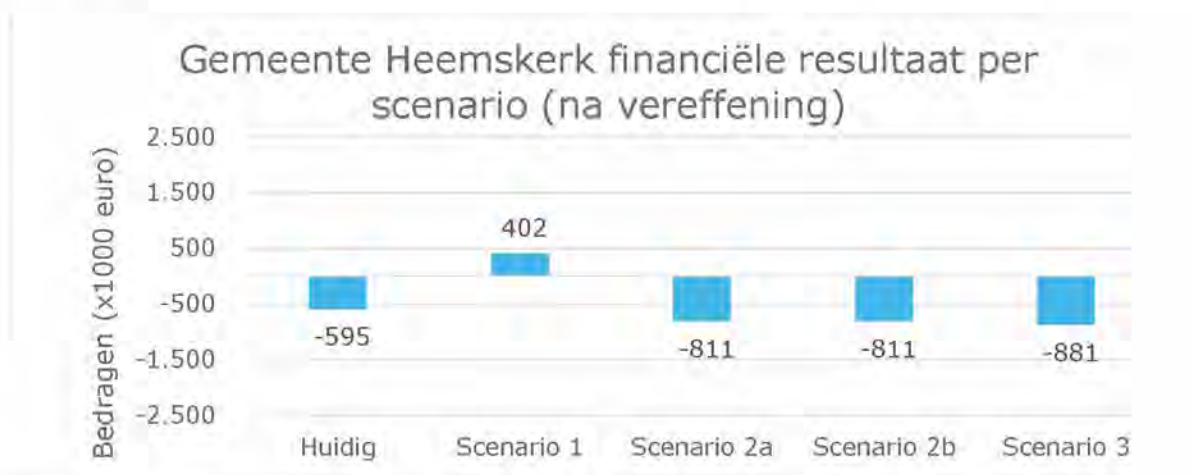
In de tabel is duidelijk zichtbaar dat vooral in scenario 1 een groot deel van de personele kosten verdwijnen voor de individuele gemeente en overgaan naar de nieuwe gezamenlijke organisatie. Dit geldt ook voor de ICT-kosten en overige kosten. Echter worden in scenario 1 ook de totale beschikbare budgetten 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).

Specifiek 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.

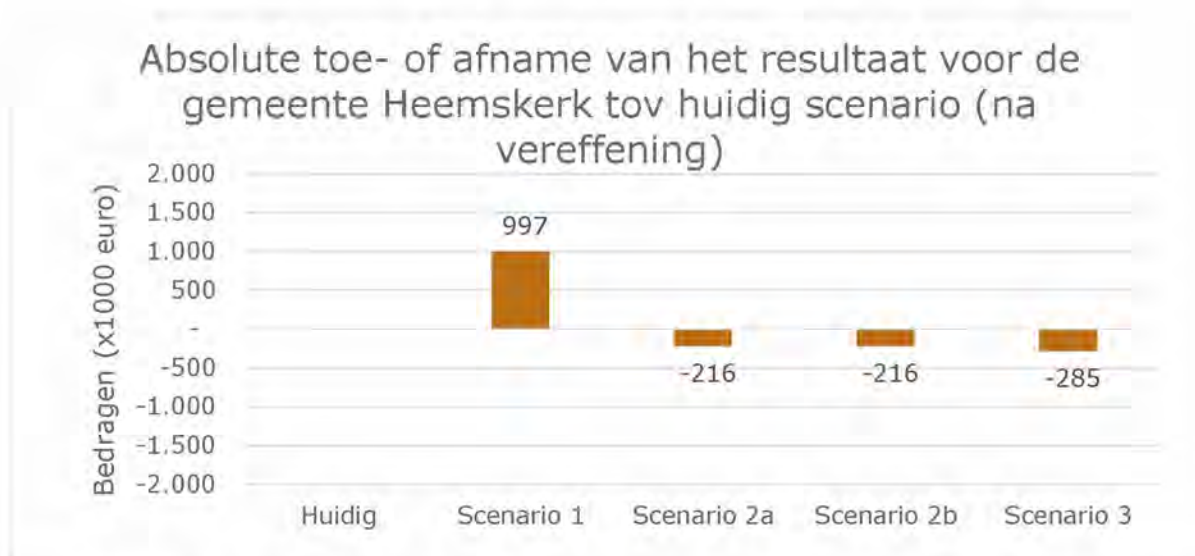
Gemeente Heemskerk

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 weergegeven in Figuur 7.



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	-27.497	-27.051	-26.610	-26.610	-26.679
<i>Totale personeelskosten</i>	-2.697	-149	-3.525	-2.697	-3.097
<i>Totale programmakosten</i>	-24.470	-26.901	-22.755	-23.583	-23.252
<i>Totale ICT kosten</i>	-164	-	-164	-164	-164

Gemeente Heemskerk					
Totale huisvestingskosten	-	-	-	-	-
Totale Overige kosten	-166	-	-166	-166	-166
Totale inkomsten	26.901	26.901	26.901	26.901	26.901
A1 Inkomsten: BUIG	13.513	13.513	13.513	13.513	13.513
A2 Inkomsten: LKS	645	645	645	645	645
B1. Uitvoering	3.196	3.196	3.196	3.196	3.196
B2. Begeleiding	259	259	259	259	259
B3. Re-integratie	1.331	1.331	1.331	1.331	1.331
B4. Programma en apparaat minimabeleid	2.652	2.652	2.652	2.652	2.652
C1 Rijksbijdrage Wsw	4.167	4.167	4.167	4.167	4.167
C2 Begeleiding beschut werk	285	285	285	285	285
Inburgering	853	853	853	853	853
Resultaat voor vereffening	-595	-149	292	292	223
Vereffening (extra bijdrage WSW/BW of P-wet)	-	551	-1.103	-1.103	-1.103
Resultaat	-595	402	-811	-811	-881

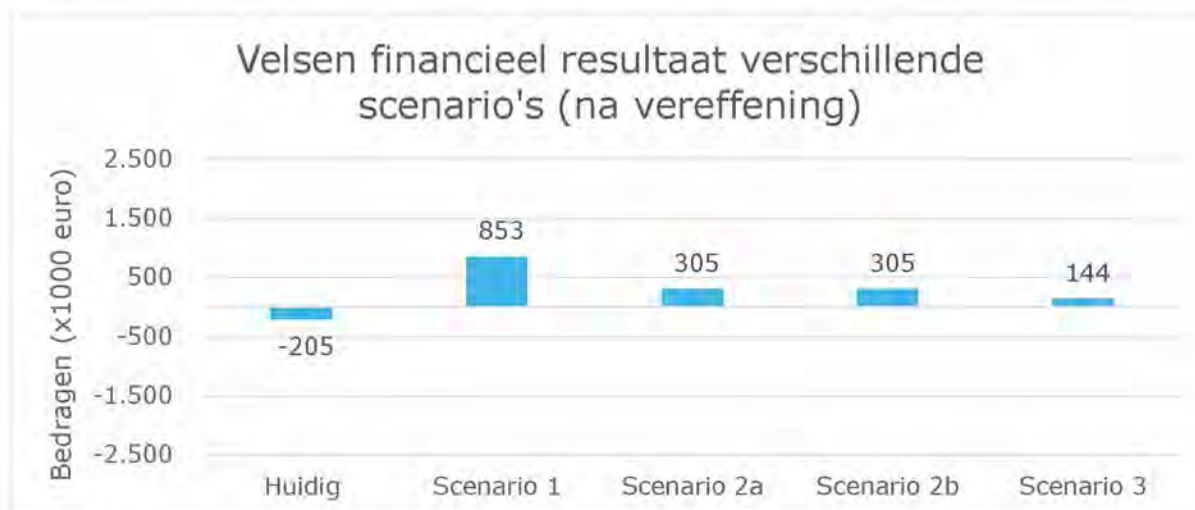
In de tabel is duidelijk zichtbaar dat vooral in scenario 1 een groot deel van de personele kosten verdwijnen voor de individuele gemeente en overgaan naar de nieuwe gezamenlijke organisatie. Dit geldt ook voor de ICT-kosten en overige kosten. Echter worden in scenario 1 ook de totale beschikbare budgetten 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

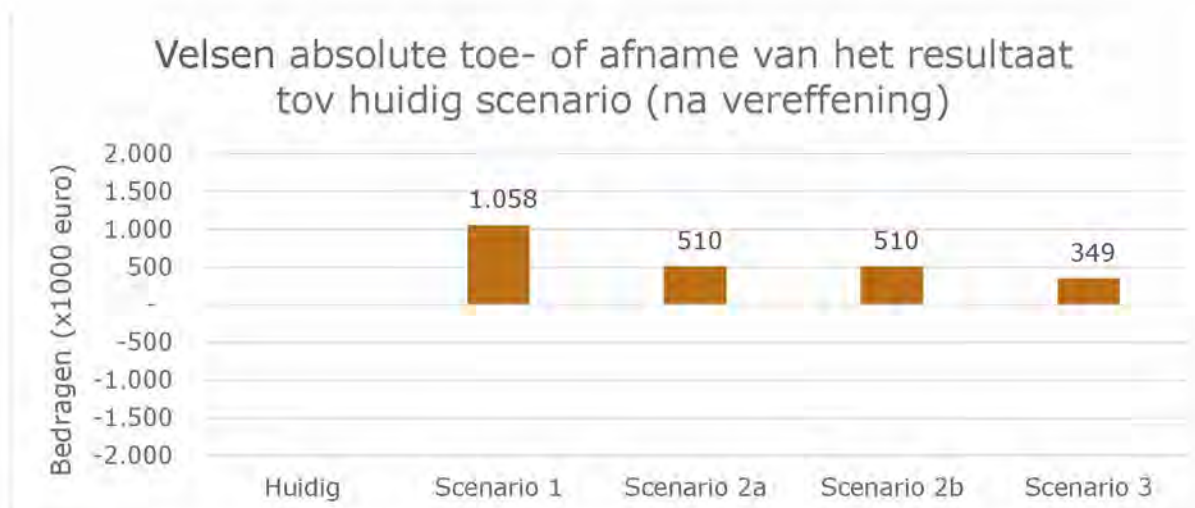
Voor de gemeente Velsen geldt dat in het huidige scenario een negatief financieel resultaat wordt behaald op de dienstverlening voor de P-wet, niet geheel in lijn met het positieve saldo op de

BUIG. De resultaten voor de gemeente Velsen in de verschillende scenario's zijn hieronder weergegeven 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	-49.786	-49.744	-47.905	-47.905	-48.066
<i>Totale personeelskosten</i>	-5.394	-163	-6.847	-5.394	-6.136
<i>Totale programmakosten</i>	-43.855	-49.581	-40.521	-41.974	-41.393
<i>Totale ICT kosten</i>	-165	-	-165	-165	-165
<i>Totale huisvestingskosten</i>	-	-	-	-	-
<i>Totale Overige kosten</i>	-372	-	-372	-372	-372
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

Gemeente Velsen					
Resultaat voor vereffening	-205	-163	1.676	1.676	1.515
Vereffening (extra bijdrage WSW/BW of P-wet)	-	1.016	-1.371	-1.371	-1.371
Resultaat	-205	853	305	305	144

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	-5.641	-3.364	-9.341	-9.341	-9.341
<i>Totale personeelskosten</i>	-22.169	-33.106	-19.160	-19.160	-19.160
<i>Totale programmakosten</i>	18.582	32.983	11.638	11.638	11.638
<i>Totale ICT kosten</i>	-129	-551	-129	-129	-129

IJmond Werkt! (huidig en scenario 2&3) en de nieuwe organisatie (scenario 1)					
Totale huisvestingskosten	-859	-859	-623	-623	-623
Totale Overige kosten	-1.067	-1.831	-1.067	-1.067	-1.067
Totale inkomsten	5.641	5.641	5.641	5.641	5.641
Toegevoegde waarde productie (Groen, Detachering en Montage&Verpakken)	5.641	5.641	5.641	5.641	5.641
Resultaat voor vereffening	-0	2.277	-3.699	-3.699	-3.699
Vereffening	-	-2.277	3.699	3.699	3.699
Resultaat	-0	-	-	-	-

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

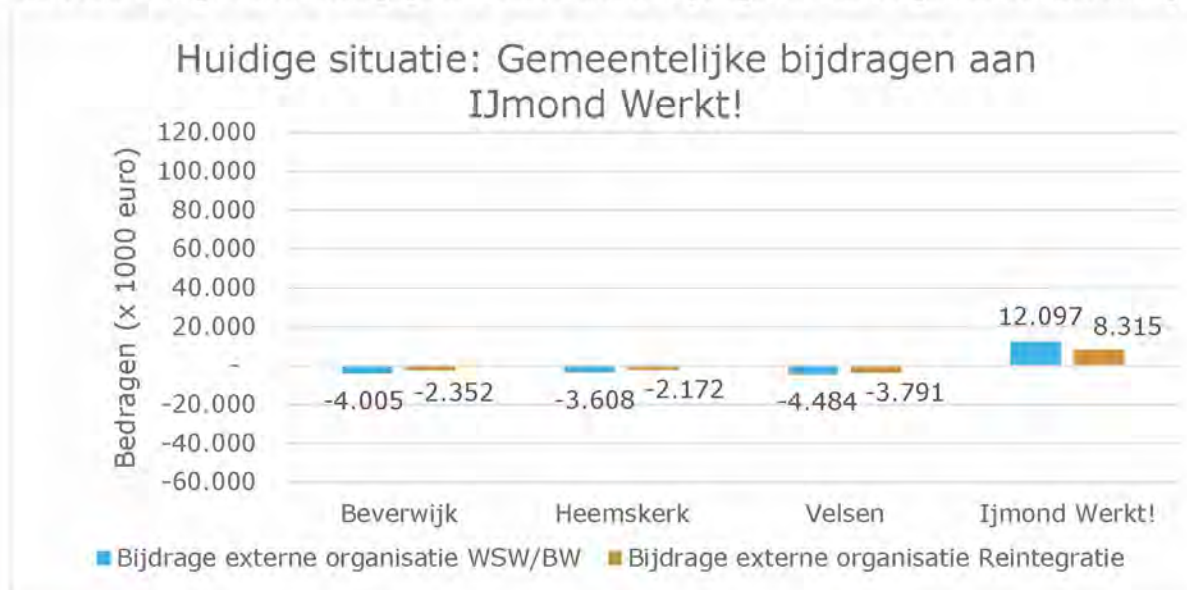
Zoals eerder beschreven vallen in scenario 2 en 3 de gemeentelijke bijdragen aan IJmond Werkt! voor re-integratie weg. Tegelijkertijd worden in scenario 1 de totale beschikbare budgetten vanuit de 3 gemeenten overgemaakt naar de nieuwe organisatie.

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

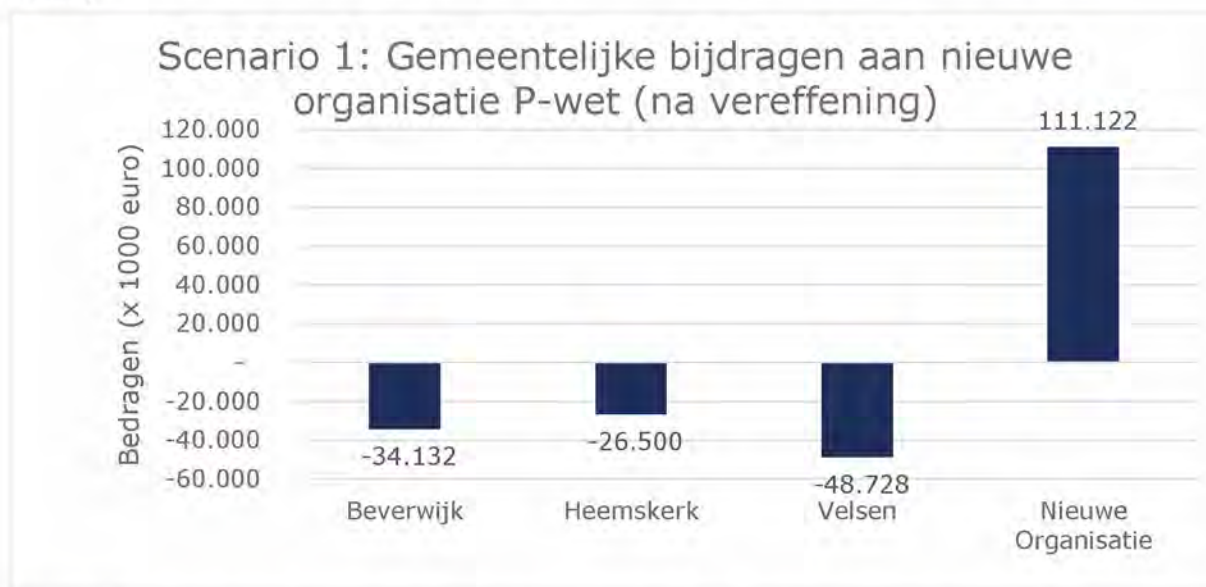
een afspraak over moeten worden gemaakt. Dit betekent dat in de doorrekening het resultaat na vereffening van IJmond Werkt! en de nieuwe organisatie op nul uitkomt voor de scenario's.

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.

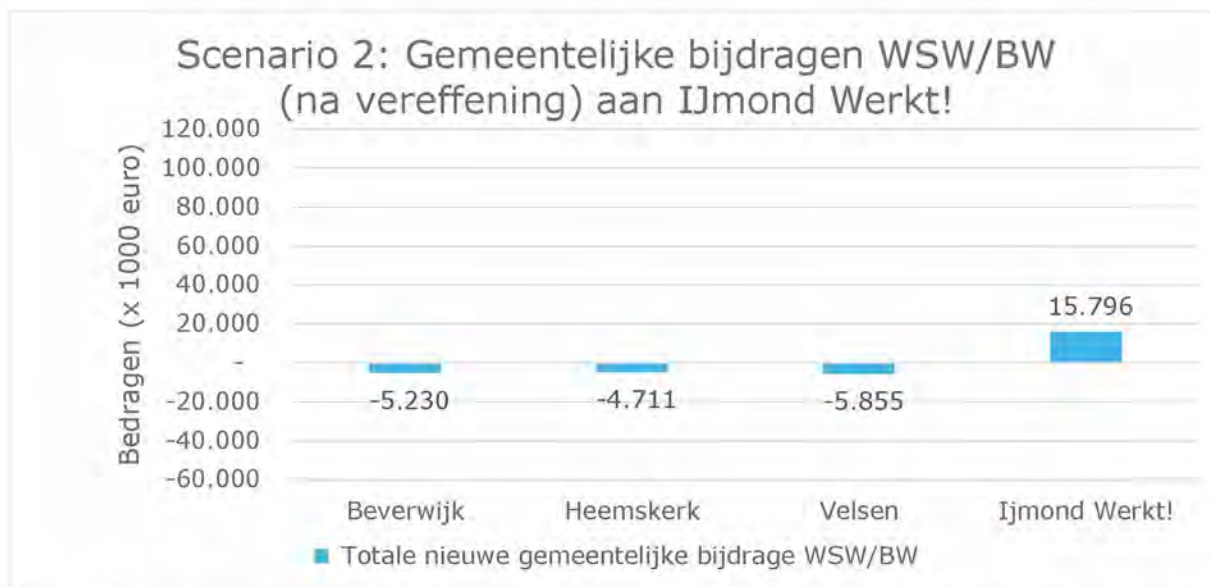
Hieronder is in grafieken weergegeven wat de nieuwe bijdragen vanuit de gemeenten zouden zijn.



Figuur 11. Huidige gemeentelijke bijdragen aan IJmond Werkt! voor re-integratie en WSW/BW (Bedragen x € 1000)



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 ingeleigde resultaten.



Figuur 13. 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.



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	€ 700.000	€ 500.000	€ 850.000
Personeel en organisatie	€ 1.100.000	€ 1.000.000	€ 1.000.000
Applicaties / processen / automatisering	€ 400.000	€ 225.000	€ 400.000
Communicatie extern en intern	€ 125.000	€ 50.000	€ 75.000
Overige kosten	€ 50.000	€ 25.000	€ 50.000
Aanloopkosten	€ 900.000	€ 300.000	€ 300.000
Totaal incidentele kosten excl. onvoorzien (per scenario)	€ 3.275.000	€ 2.100.000	€ 2.675.000
Onvoorziene kosten 10% van incidentele kosten totaal	€ 327.500	€ 210.000	€ 267.500
Totaal incidentele kosten incl. onvoorzien (per scenario)	€ 3.602.500	€ 2.310.000	€ 2.942.500

Bedragen exclusief BTW; Totalen exclusief PM en nader onderzoek.

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 op zichzelfstaand 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:
 - o Heemskerk: Het huidige scenario geeft een negatief resultaat. Alleen scenario 1 zorgt voor een positief resultaat.
 - o Velsen: Het huidige scenario heeft een negatief resultaat. Alle scenario's leveren een positief resultaat op, waarbij scenario 1 het beste resultaat biedt.
 - o 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 uitfasen, 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.

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.



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			
- <i>P-wet, inkomen, schulden en minima</i>	- 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
- <i>Re-integratie</i>	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.
- <i>WSW / BW</i>	Niet van toepassing	Niet van toepassing	Niet van toepassing
Personeel beleid			
- <i>P-wet, inkomen, schulden en minima</i>	- 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.

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
- <i>Re-integratie</i>	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.
- <i>WSW / BW</i>	Niet van toepassing	Niet van toepassing	Niet van toepassing
Personeel uitvoering			
- <i>P-wet, inkomen, schulden en minima</i>	- 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.
- <i>Re-integratie</i>	- 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.
- <i>WSW / BW</i>	Niet van toepassing	Niet van toepassing	Niet van toepassing

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	- Projectleiding implementatie 1 jaar 3 dagen per week. - Deelprojectleiding 1 jaar 1 dag per week per organisatie. - Deelprojectleiding HR 480 uur. - Deelprojectleiding ICT 1600 uur. (minimaal) - Projecturen medewerkers 800 uur en inhuur 1200 uur. - Rekentarief inhuur management €125 en uitvoering €100	- Projectleiding implementatie 1 jaar 1,5 dag per week. - Deelprojectleiding 1 jaar 1 dag per week per organisatie. - Deelprojectleiding HR 320 uur - Deelprojectleiding ICT 640 uur (minimaal) - Projecturen medewerkers 800 uur, met name bij gemeenten en inhuur 800 uur. - Rekentarief inhuur management €125 en uitvoering €100	- Projectleiding implementatie 1 jaar 3 dagen per week. - Deelprojectleiding 1 jaar 1,5 dag per week per organisatie. - Deelprojectleiding HR 640 uur - Deelprojectleiding ICT 1600 uur (minimaal) - Projecturen medewerkers 1600 uur, met name bij gemeenten en inhuur 1200 uur. - Rekentarief inhuur management €125 en uitvoering €100
Personeel en organisatie	- Arbeidsrechtelijk advies € 40.000 - Opleidingskosten ten behoeve van verandertraject: management en beleid €3000 per fte (4); uitvoering €1500. per fte (40) - Kosten sociaal plan eventueel €200.000 en frictiekosten boven-formatief personeel € 800.000.	- Arbeidsrechtelijk advies € 40.000 - Opleidingskosten ten behoeve van verandertraject: management en beleid €3000 per fte (4); uitvoering €1500 per fte (20). - Kosten sociaal plan eventueel €200.000 en frictiekosten boven-formatief personeel € 750.000.	- Arbeidsrechtelijk advies € 60.000 - Opleidingskosten ten behoeve van verandertraject: management en beleid €3000 per fte (4); uitvoering €1500.(30) - Kosten sociaal plan eventueel €200.000 en frictiekosten boven-formatief personeel € 750.000.

Onderwerp	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Applicaties / processen / automatisering	- Kosten herinrichting processen en applicaties 2748 uur - Schoon door de poort € 20.000 - Aanschaf en implementatie systemen PM	- Kosten herinrichting processen en applicaties 1374 uur - Schoon door de poort € 20.000 - Aanschaf en implementatie systemen PM	- Kosten herinrichting processen en applicaties 2748 uur - Schoon door de poort € 20.000 - Aanschaf en implementatie systemen PM
Communicatie extern en intern	- Communicatieadvies € 100.000 - Externe en interne communicatie €10.000	- Communicatieadvies € 30.000 - Externe en interne communicatie € 10.000	- Communicatieadvies € 50.000 - Externe en interne communicatie € 10.000
Overige organisatie kosten	- Juridisch (fiscaal) advies € 30.000 - Desinvestering en boetebedingen PM	- Juridisch (fiscaal) advies € 20.000 - Desinvestering en boetebedingen PM	- Juridisch (fiscaal) advies € 30.000 - Desinvestering en boetebedingen PM
Aanloopkosten	- Eventueel kosten aanbesteding en frictie PM - Tijdelijke inzet extra personeel 4% PM - Tijdelijke inzet extra accountmanagement 160 uur PM	- Tijdelijke inzet extra personeel 2% PM - Tijdelijke inzet extra accountmanagement 240 uur PM	- Tijdelijke inzet extra personeel 2% PM - Tijdelijke inzet extra accountmanagement 320 uur PM
Kosten ingroei effecten	Kosten voor de ingroei van schaal- en efficiëntie voordelen eerste drie jaar PM	Niet van toepassing	Niet van toepassing
Onvoorzien	Onvoorziene kosten 10% van totaal kosten	Onvoorziene kosten 10% van totale kosten	Onvoorziene kosten 10% van totale kosten

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			

Projectorganisatie	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
	5.1.2f		
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 (<u>na</u> 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)			
Onvoorzien kosten als % van incidentele kosten totaal			
Totaal incidentele kosten incl. onvoorzien (per scenario)			
Bedragen exclusief BTW			

BIJLAGEN

PEST-analyse

Een PEST-analyse geeft inzicht in de Politieke, Economische, Sociale en Technologische context. Onderstaande analyse is o.a. gebaseerd op de MRA Economische verkenningen 2024 en Regio in Beeld Zuid-Kennemerland en IJmond 2024.

Politieke factoren

- Geopolitiek: effecten van internationale conflicten op de economie
- Nationale politiek: nieuwe regering en spanningen over migratiebeleid, verduurzaming en investeringen in woningbouw, zorg en onderwijs hebben invloed op de arbeidsmarkt
- Strategische samenwerking: In ZKIJ werken gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties samen binnen een gezamenlijke arbeidsmarktagenda
- Participatiewet: Participatiewet in Balans en landelijk Programma doorontwikkeling Werkontwikkelbedrijven (met financiële impulsen) sluiten aan bij actuele doelgroepen en ondersteuningsbehoefte

Economische factoren

- Economie MRA: economie in de MRA groeit sterker dan nationale gemiddelde
- Onzekere toekomst Tata Steel in de IJmond
- Structurele arbeidsmarktkrapte: kwantitatieve en kwalitatieve tekorten, versterkt door vergrijzing en mismatch leidt tot gematigde groei van de economie
- Regionaal veel werkgelegenheid in zorg, industrie en detailhandel
- Flexibilisering arbeidsmarkt: toename van zelfstandigen maakt de economie wendbaar, maar vergroot inkomensonzekerheid

Sociale factoren

- MRA: sterke bevolkingsgroei door buitenlandse migratie (Oekraïners kennismigranten) en negatieve binnenlandse migratie
- Inkomensongelijkheid: relatief groot in MRA, mede door hoge woningprijzen en schulden.
- Vergrijzing: grotere zorgvraag en kennisverlies door uitstroom van ervaren personeel
- Arbeidsparticipatie: Hoog percentage deeltijdwerkers, daling van mensen die meer uren willen werken
- Inclusiviteit: arbeidsparticipatie van gezinsmigranten, statushouders en kwetsbare groepen (60-plussers) blijft achter
- >50% van het huidige bestand ontvang langer dan 3 jaar een uitkering

Technologische factoren

- Digitalisering: MRA heeft een sterke focus op ICT-infrastructuur en databanken
- Energietransitie: uitdagingen blijven groot om klimaatneutraliteit in 2050 te bereiken.
- Innovatie in sectoren: sterke groei in technologie-intensieve sectoren zoals informatie en
- Automatisering: innovatie in industrie en dienstverlening helpen bij krapte maar vermindert vraag naar laaggeschoold werk

Geraadpleegde publicaties

Bureau Berenschot: *Beschikbare en de benodigde financiële middelen voor de Participatiewet (2021)*

CPB en SCP: *De brede baten van werk (2020)*

De Beleidsonderzoekers: *Persoonlijke begeleiding in de bijstand (2020)*

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 (2024)*

MRA: *MRA Economische verkenningen (2024)*

UWV: *Regio in Beeld Zuid-Kennemerland en IJmond (2024).*

Data per 1 juli 2024

Omvang en profiel van de klant per gemeente en in de regio

Omvang

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

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	14,02	31,52
Tijdelijke extra capaciteit			5,00	5,00
Klantmanagement Inburgering	3,45	3,67	5,45	12,57
Klantmanagement bijzondere bijstand	3,22	5,56	1,89	10,67
Klantmanagement Schuldhulpverlening	1,67	4,58	4,67	10,92
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	0,50	3,61	2,83	6,94
Arbeidsdeskundigheid			0,86	0,86
Totaal	28,19	33,04	51,84	113,07

Beleid

BELEID	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
P-wet	0,80	1,00	1,50	3,30
Inburgering	0,80	0,89	1,44	3,13
schulden en minima	1,00	0,89	2,42	4,31
Totaal	2,60	2,78	5,36	10,74

Overhead

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Management	1,00	1,00	1,05	3,05

IJmond Werkt!

Uitvoering

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 (incl beleid)

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

From: "5.12.e" <5.12.e@gmail.com>
Sent: Wed, 11 Jun 2025 15:02:23 +0200
To: "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.12.e" <5.12.e@Beverwijk.NL>; "5.12.e"
<5.12.e@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.e@icloud.com>; "5.12.e" (clientenraad Beverwijk)"
<5.12.e@ziggo.nl>; "5.12.e" <5.12.e@ziggo.nl>; "5.12.e" <5.12.e@lischer.nl>;
"5.12.e" <5.12.e@gmail.com>; "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.e@gmail.com>;
"5.12.e" <5.12.e@gmail.com>
Subject: Re: 5.12.e (5.12.e@beverwijk.nl) heeft je één of meerdere beveiligde bestanden verzonden.

Goedendag 5.12.e

Dank voor je bericht en de geleverde stukken. Ik heb deze doorgestuurd, maar verwacht niet van iedereen dat de stukken bestudeerd worden. De grote lijn had ik al eerder via de OR IJW! vernomen en zelf in de raadsstukken opgezocht.

De bijeenkomst met 5.12.e vorig jaar (het was overigens 2023) was niet met ons maar met de Participatieraad IJmond. Helaas is deze door problemen in Velsen en Heemskerk al meer dan een jaar niet meer actief. Dat zoiets vervelend is blijkt nu. In Beverwijk zijn we nog altijd actief, maar we hebben tot half mei dit jaar niets (meer) gehoord over de ontwikkelingen bij IJW! Dat moeten we ook onszelf aanrekenen. Overigens is een regulier overleg tussen voorzitters van de Participatieraden en van Harteveld is sinds het begin van het onderzoek ook niet meer doorgegaan.

Al vanaf januari vernamen wij van de afdeling dat het goed zou zijn als wij met jou en de wethouder een keer over de ontwikkelingen zouden praten, om de informatieachterstand in te halen en te beoordelen op welke manier wij van betekenis kunnen zijn.

Intussen zijn we via de mail van de OR betrokken geraakt. Onze reactie daarop zit bij de agendastukken. In grote lijnen: Wij gaan niet over inhoudelijke adviezen, daar zijn deskundige ambtenaren voor. Wij gaan ook niet over de keuze; dat is aan de bestuurders, mogelijk hebben we een voorkeur maar die is niet relevant. Ons is wel gevraagd bij ontwikkelingen in het Sociale Domein en de Participatiewet mee te kijken of betrokken inwoners van de gemeente gehoord kunnen worden over de ontwikkelingsplannen. In de reorganisatieplannen van IJW! is de OR ook namens mensen in re-integratieprocessen gehoord.

Wat wij graag willen weten is de achtergrond achter de waarschijnlijke keuze en hoe dat politiek ligt tussen de gemeenten. Er is voorzien in een implementatieplan dat toe moet zien op continuering van de kwaliteit van dienstverlening en verduurzaming van de zorg. Daarin zouden wij graag meedenken; hoe kunnen we (potentiële) klanten van de re-integratiedienstverlening aan het woord laten. Dat zijn onze motieven om in gesprek te gaan. Vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e @gmail.com

+31 6 5.12.e



Op di 10 jun 2025 om 13:44 schreef <5.12.e@beverwijk.nl>:

gemeente beverwijk

Onderwerp : Herontwerp re-integratiedienstverlening

Van: 5.1.2.e @beverwijk.nl

Aan: 5.1.2.e @gmail.com

CC: 5.1.2.e @beverwijk.nl

Je hebt één of meerdere beveiligde bestanden ontvangen van '5.1.2.e @beverwijk.nl' met als titel 'Herontwerp re-integratiedienstverlening'. Klik op de link om deze te downloaden.

Download bestanden

Link verloopt op: 18/10/2027 om 15:44 CEST

Heb je problemen met de bovenstaande knop? Kopieer en plak dan de onderstaande URL in je browser.

5.1.2.e

Goedemiddag 5.1.2.e

Bijgaand tref je de stukken en een toelichting aan voor de bespreking van het herontwerp re-integratiedienstverlening met het verzoek om deze verder te verspreiden onder de leden van de Participatieraad.

Beste leden van de Participatieraad,

Bijgaand deel ik met u de stukken voor het herontwerp re-integratiedienstverlening.

Onderstaand treft u een toelichting op de voorliggende stukken. Voorafgaand zou ik u willen vragen waarover u met de wethouder van gedachte wil wisselen en welke aandachtspunten u wil meegeven.

Toelichting

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. Naar aanleiding hiervan is er een probleemanalyse opgesteld voor de IJmondgemeenten op het gebied van de re-integratiedienstverlening. Door 5.1.2.e zijn de resultaten van deze probleemanalyse vorig jaar met u gedeeld (zie bijlage).

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.

Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie

Op basis van de regionale probleemanalyse zijn vijf scenario's gedefinieerd. Drie scenario's hebben betrekking op de dienstverlening van werk, inkomen en re-integratie door de drie gemeenten en IJmond Werkt!.

Een besluit over de re-integratiedienstverlening en de toekomst van IJmond Werkt! is onlosmakelijk verbonden met de toekomst van WSW-Beschut Werk infrastructuur van IJmond Werkt!. Hiervoor zijn twee scenario's opgesteld, die in dit rapport kort worden toegelicht. De verkenning van deze scenario's is in gang gezet en een uitkomst volgt later in 2025.

De drie scenario's werk, inkomen en re-integratie 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, en de omvang die ontstaat door bundeling van alle dienstverlening in één organisatie. Daar 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 harmonisatie

Scenario 3 gaat uit van maximale regionale harmonisatie van de dienstverlening aan de inwoner in combinatie met een lichtere organisatiestructuur. Inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen ontvangen dienstverlening vanuit de eigen

gemeente, maar de drie gemeenten werken op één en dezelfde manieren vanuit eenzelfde aanpak op het gebied van re-integratie, inkomensverstrekking, minimaregelingen en inburgering. 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 in een krappe arbeidsmarkt en regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. 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.

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.

Eerste bevinding van de colleges

De bestuurders van de drie gemeenten hebben in een werksessie in februari 2025 de mogelijke scenario's besproken. Bij de eerste verkenning kwamen de bestuurders tot een gezamenlijk beeld, die 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.

Op 1 april jl. is in een expertmeeting het eindrapport Herontwerp re-integratiedienstverlening voor de IJmond-gemeenten met de raad besproken. In deze sessie is informatie gegeven over de context, verschillende scenario's en de voor- en nadelen van deze scenario's inclusief de financiële consequenties op hoofdlijnen. Ook in Heemskerk en Velsen is het rapport met de raden besproken. De commissiebehandeling voor het herontwerp re-integratiedienstverlening vindt in Beverwijk plaats op 24 juni.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e 5.1.2.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.1.2.e [@beverwijk.nl](mailto:5.1.2.e@beverwijk.nl)

06 5.1.2.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: ma, di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



Indien er problemen zijn, neem alstublieft contact op met de oorspronkelijke afzender.

© 2014-2025 Smartlockr. Alle rechten voorbehouden.

[Privacybeleid](#) | [Algemene voorwaarden](#)

From: "5.12.e" "
Sent: Thu, 19 Jun 2025 16:51:01 +0200
To: "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.e@Beverwijk.NL>
Subject: RE: Herontwerp re-integratiedienstverlening commissievergadering 12 juni
Attachments: Herontwerp Re-integratiedienstverlening 24 juni.docx

Ik heb nog wat aanscherpingen gedaan in het betoog. Gelieve deze versie te gebruiken.

Van: 5.12.e
Verzonden: donderdag 19 juni 2025 11:14
Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>; 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>
Onderwerp: Herontwerp re-integratiedienstverlening commissievergadering 12 juni

Goedemorgen 5.12.e en 5.12.e

Afgelopen week sprak ik al met 5.12.e over het herontwerp re-integratiedienstverlening van IJmond Werkt!
Bijgaand treffen jullie het betoog aan voor Suzanne ten behoeve van de commissievergadering op 24 juni over het herontwerp re-integratiedienstverlening.
Bijgevoegd treffen jullie een Q&A aan die enkel is voor intern gebruik.
In Heemskerk vond over het herontwerp op 11 juni de commissievergadering plaats en in Velsen 12 juni. Deze twee vergaderingen zijn ten opzichte van elkaar heel anders verlopen. In Heemskerk wordt het een bespreekstuk in de raad van 26 juni waarop nog kan worden aangegeven of zij het stuk behandelrijp achten. In Velsen is het een hamerstuk geworden.
Ik praat Suzanne komende maandag over dit stuk bij. Graag zou ik de eventuele feedback voor morgenmiddag 12.00 u ontvangen zodat Suzanne de gelegenheid heeft om zich voor te bereiden.
De agenda van de raadscommissie van 24 juni is gepubliceerd en is hier te vinden:
<https://beverwijk.bestuurlijkeinformatie.nl/>

Met vriendelijke groet,

5.12.e
5.12.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.12.e @beverwijk.nl
06 5.12.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: ma, di, wo, do (vrijdag vrij)

gemeente
beverwijk



Herontwerp Re-integratiedienstverlening

De reden om te starten met het herontwerp in 2023 was om te komen tot een dienstverlening waarbij de klant centraal staat. Het gaat hierbij om de meest kwetsbare doelgroep zo goed mogelijk te ondersteunen en indien mogelijk naar werk te begeleiden. Maar ook om te komen tot een financieel toekomstbestendige inrichting en een dienstverlening en organisatiestructuur die kan meebewegen in de toekomst. Deze redenen uit de probleemanalyse van begin 2024 van ^{5.1.2.e} brachten gelijktijdig de urgentie met zich mee om te komen tot een kwalitatieve en effectieve aanpak. Daar zien we voordelen in scenario 2 in autonomie en beleidsvrijheid om mee te bewegen in de toekomstige veranderingen. Wat we met klem erbij zeggen is dat de Beschut Werk bij IJmond Werkt! blijft en bij de drie gemeenten. Daar hebben we een gezamenlijke opgave te doen.

Uit de probleemanalyse herontwerp re-integratiedienstverlening kwamen een aantal knelpunten naar voren:

De dienstverlening van IJmond Werkt! gaat over het naar werk helpen van inwoners. Dat terwijl we zien dat in onze dienstverlening de problematiek van de doelgroep steeds complexer wordt en zich bevindt op andere leefgebieden dan het begeleiden naar werk, zoals o.a. schuldhulpverlening, inburgering, Wmo-voorzieningen, vervoersvoorzieningen, jeugd of onderwijs. Dit betreft de inwoners met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt waarvoor de stap naar werk simpelweg nog te groot is. Dat zich heeft ontwikkeld tot waar we nu staan. Daarin zien we een verschuiving waarin we maatwerk willen bieden en specialistische dienstverlening willen inkopen.

Dit komt overeen met de nieuwe Participatiewet in Balans. Daar waar eerst de prioriteit lag om mensen richting werk te helpen, is een kanteling te zien om inwoners te helpen met maatschappelijke participatie en zorg. Scenario 2 scoort het hoogst op de lokale flexibiliteit en keuzevrijheid en de mogelijkheid om het sociaal domein in te richten rondom de inwoner. Ook wijzigt de wetgeving van rechtmatigheid naar doelmatigheid. Vandaar ook onze bestuurlijke keuze in de colleges voor scenario 2, net zoals in Velsen en Heemskerk het geval is. Het onderzoek van ^{5.1.2.e} legde de knelpunten bloot die aansluiten bij de landelijke problematiek en een weg vinden in de nieuwe wetgeving. Daarin pleiten we ook voor situationeel samenwerken. Daar waar we meerwaarde zien met andere gemeenten pakken we dit gezamenlijk (IJmondiaal/regionaal) op. Dat geldt ook voor beleid.

Daarnaast is het van groot belang dat we het proces voor de medewerkers van IJmond Werkt! niet onnodig vertragen. Wij realiseren ons terdege dat alle scenario's van grote invloed zijn op de GR IJmond Werkt! en met name op de werkcoaches die zich met hart en ziel inzetten voor de re-integratie van onze inwoners. Ik verzeker u dat we deze belangen zo goed mogelijk behartigen in de transitie naar een nieuw dienstverleningsmodel.

Waarom niet de keuze voor scenario 1?

Door een GR komt de organisatie op afstand te staan en ontstaat er een knip tussen de dienstverlening op het gebied van Wmo-voorzieningen, Jeugdvoorzieningen, onderwijs en economie. Ook is er een groot financieel nadeel voor de gemeente Beverwijk. Alle BUIG-middelen gaan over naar de nieuwe organisatie. Dit zijn de middelen gereserveerd voor de uitkeringen van bijstandsgerechtigden en loonkostensubsidies. Het overschot hiervan vloeit terug naar de algemene reserve. De frictiekosten voor de gemeenten zijn in dit scenario nog niet zijn doorgerekend.

Waarom niet de keuze voor scenario 3?

Scenario 3 gaat uit van verregaande regionale harmonisatie in combinatie met een lichte organisatiestructuur. Dit scenario heeft niet onze voorkeur omdat de toekomstbestendigheid onder druk staat doordat de samenwerking gebaseerd is op consensus in combinatie met een lichte organisatiestructuur.

De middelen die Beverwijk aan activering uitgeeft is een kleine 10% van de bijdrage die Beverwijk aan IJmond Werkt! geeft voor re-integratie. Dat betekent dat er 90% vanuit de uitgavenkant van ons re-integratiebudget (vanuit de uitgavenkant) gaat 90% (2.35 miljoen) naar IJmond Werkt! en 10% (2 ton) naar onze gemeente. Hiervoor bedient IJmond Werkt! 24% van onze doelgroep, terwijl we als gemeente met 2 ton onze doelgroep 76% moeten bedienen. Hierdoor is een disbalans ontstaan en kunnen we niet de dienstverlening bieden die juist deze kwetsbare doelgroep nodig heeft. Met het oog hierop is de huidige situatie niet langer houdbaar.

Daar waar Velsen en Heemskerk geen toelichting gaven op de financiën heeft Beverwijk dat wel gedaan. Wat we met Velsen en Heemskerk eens zijn is dat het moet gaan om het centraal stellen van onze inwoner. Toch vonden wij het wel belangrijk om u op de hoogte te brengen van enkele zaken die ons opvielen in de financiële berekeningen van Berenschot, zoals bijvoorbeeld de PM-posten. Dit zijn wat ons betreft de aandachtspunten die nadere uitwerking verdienen in het transitieplan. Dit transitieplan wordt gezamenlijk opgesteld met IJmond Werkt!, Heemskerk en Velsen. Daarin worden de financiële, personele en organisatorische consequenties opgenomen.

From: "5.1.2.e" "
Sent: Fri, 20 Jun 2025 13:58:40 +0200
To: "5.1.2.e" "<5.1.2.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" "<5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: Feedback en herschreven betoog voor commissievergadering 24 juni – Herontwerp re-integratiedienstverlening

Dag 5.1.2.e

Dank voor het toesturen van het betoog en de bijbehorende Q&A over het herontwerp van de re-integratiedienstverlening van IJmond Werkt!.

Ik heb het betoog met zorg doorgenomen en ben zo vrij geweest om het op onderdelen te herschrijven. Doel hiervan is om de boodschap duidelijker te structureren en inhoudelijk krachtiger over te brengen richting de commissievergadering op 24 juni. De aangepaste versie vind je hieronder.

Vanuit communicatie adviseren wij de wethouder om zich ter voorbereiding ook de commissievergaderingen van Velsen (12 juni) en Heemskerk (11 juni) terug te kijken, gezien het verschil in verloop en besluitvorming tussen beide gemeenten. Zoals zojuist telefonisch besproken wordt de wethouder inhoudelijk voorbereid door het beleidsteam. Laat vooral weten als ik je kan ondersteunen bij de verdere voorbereiding.

Groet,

5.1.2.e

Herschreven betoog – Herontwerp Re-integratiedienstverlening

Waarom dit herontwerp?

In 2023 is gestart met het herontwerp van de re-integratiedienstverlening vanuit de wens om de inwoner centraal te stellen. Daarbij gaat het vooral om kwetsbare doelgroepen die – indien mogelijk – naar werk worden begeleid. Tegelijkertijd is het doel om te komen tot een financieel toekomstbestendige inrichting én een organisatie die meebeweegt met veranderingen. De probleemanalyse van begin 2024, opgesteld door 5.1.2.e onderstreepte de urgentie: we hebben behoefte aan een kwalitatieve en effectieve aanpak. Scenario 2 biedt daarvoor de meeste beleidsvrijheid en autonomie om flexibel in te spelen op toekomstige ontwikkelingen. Belangrijk hierbij: Beschut Werk blijft bij IJmond Werkt! én bij de drie gemeenten. Dat blijft een gezamenlijke opgave.

Wat zijn de knelpunten in de huidige situatie?

IJmond Werkt! heeft als kerntaak: inwoners begeleiden naar werk. Tegelijkertijd wordt de doelgroep complexer: steeds vaker is er sprake van multiproblematiek, bijvoorbeeld op het gebied van schulden, inburgering, Wmo, vervoer, jeugd of onderwijs. Voor een grote groep is de stap naar werk nu simpelweg nog te groot. We willen daarom meer maatwerk bieden en specialistische dienstverlening inkopen. Dit sluit aan bij de kanteling in de nieuwe Participatiewet in Balans, waarin maatschappelijke participatie en ondersteuning nadrukkelijker centraal komen te staan.

Waarom kiezen we voor scenario 2?

Scenario 2 scoort hoog op lokale flexibiliteit en geeft gemeenten de ruimte om het sociaal domein integraal rond de inwoner te organiseren. Ook sluit het aan bij de wetswijziging waarin de nadruk verschuift van rechtmatigheid naar doelmatigheid. Dit is de reden dat de colleges van Beverwijk, Velsen en Heemskerk kozen voor dit scenario. Daarnaast biedt dit scenario ruimte voor situationele samenwerking: we werken regionaal (IJmondiaal) samen waar dit meerwaarde biedt, ook op het gebied van beleid.

Aandacht voor medewerkers van IJmond Werkt!

We realiseren ons dat dit traject veel impact heeft op de GR IJmond Werkt!, en in het bijzonder op de werkcoaches. Zij zetten zich met hart en ziel in voor onze inwoners. We doen er alles aan om hun belangen goed te borgen in de overgang naar het nieuwe model.

Waarom geen scenario 1?

In scenario 1 ontstaat er een grote afstand tot de uitvoering. Door de oprichting van een nieuwe GR verschuift de regie, wat leidt tot een knip in samenhang met onder meer Wmo, jeugd, onderwijs en economie. Ook heeft dit scenario financiële nadelen voor Beverwijk: de BUIG-middelen (voor o.a. bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies) zouden overgaan naar de nieuwe organisatie. Overschotten daarvan komen nu nog ten goede aan de algemene reserve. De frictiekosten voor gemeenten zijn bovendien nog niet doorgerekend.

Waarom geen scenario 3?

Scenario 3 gaat uit van een verregaande regionale harmonisatie met een lichte organisatiestructuur. Dat maakt het kwetsbaar. De consensus-gedreven samenwerking in dit scenario biedt onvoldoende waarborg voor toekomstbestendigheid.

Disbalans in de huidige financiering

Vanuit Beverwijk gaat momenteel 90% (ca. € 2,35 miljoen) van het re-integratiebudget naar IJmond Werkt!, terwijl de gemeente zelf met slechts 10% (ca. € 200.000) 76% van de doelgroep bedient. IJmond Werkt! bereikt met 90% van het budget slechts 24% van de doelgroep. Deze scheve verdeling maakt het voor Beverwijk onmogelijk om haar inwoners de juiste ondersteuning te bieden. Dit is op termijn onhoudbaar.

Tot slot

Waar Velsen en Heemskerk kozen om geen toelichting te geven op financiële aspecten, hecht Beverwijk eraan wél transparant te zijn. We vragen daarom aandacht voor elementen in het financiële rapport van Berenschot, zoals de PM-posten. Deze verdienen verdere uitwerking in het gezamenlijke transitieplan, dat we samen met IJmond Werkt!, Velsen en Heemskerk opstellen. Daarin worden de financiële, personele en organisatorische gevolgen uitgewerkt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2.e

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: donderdag 19 juni 2025 16:51

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: RE: Herontwerp re-integratiedienstverlening commissievergadering 12 juni

Ik heb nog wat aanscherpingen gedaan in het betoog. Gelieve deze versie te gebruiken.

Van: 5.1.2.e

Verzonden: donderdag 19 juni 2025 11:14

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: Herontwerp re-integratiedienstverlening commissievergadering 12 juni

Goedemorgen 5.12.e en 5.12.e

Afgelopen week sprak ik al met 5.12.e over het herontwerp re-integratiedienstverlening van Ijmond Werkt!

Bijgaand treffen jullie het betoog aan voor Suzanne ten behoeve van de commissievergadering op 24 juni over het herontwerp re-integratiedienstverlening.

Bijgevoegd treffen jullie een Q&A aan die enkel is voor intern gebruik.

In Heemskerk vond over het herontwerp op 11 juni de commissievergadering plaats en in Velsen 12 juni. Deze twee vergaderingen zijn ten opzichte van elkaar heel anders verlopen. In Heemskerk wordt het een bespreekstuk in de raad van 26 juni waarop nog kan worden aangegeven of zij het stuk behandelrijp achten. In Velsen is het een hamerstuk geworden.

Ik praat Suzanne komende maandag over dit stuk bij. Graag zou ik de eventuele feedback voor morgenmiddag 12.00 u ontvangen zodat Suzanne de gelegenheid heeft om zich voor te bereiden.

De agenda van de raadscommissie van 24 juni is gepubliceerd en is hier te vinden:

<https://beverwijk.bestuurlijkeinformatie.nl/>

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.12.e

@beverwijk.nl

06-

5.12.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



From: "5.1.2.e"
Sent: Tue, 24 Jun 2025 08:56:59 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: Re: Vragen IJmond Werkt

Hi 5.1.2.e

Bedankt voor de update.

We ontvangen vanmiddag graag de beantwoording van de vragen.

Dank voor het toesturen van de input nav de raadsvergadering in Heemskerk.

Groet 5.1.2.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: maandag, juni 23, 2025 7:12 PM

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: Fw: Vragen IJmond Werkt

Hoi 5.1.2.e

Ik ben nog bezig met de beantwoording van de onderstaande vragen en er zijn er een paar juridisch. Deze ga ik morgen nog even bespreken. Ik mail de beantwoording hopelijk voor de middag aan jullie door.

Suzanne wil het betoog nog wat krachtiger met de kernboodschap eerst. Daar gaat ze zelf nog even voor zitten. Ik stuur nog even de input die ik haar vanmiddag heb toegestuurd n.a.v. de raadsvergadering in Heemskerk.

M.v.g. 5.1.2.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: Klaassen, Suzanne <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: maandag, juni 23, 2025 1:25 PM

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: Fw: Vragen IJmond Werkt

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: Nur Tayfur <5.1.2.e@outlook.com>

Verzonden: maandag, juni 23, 2025 1:18 PM

Aan: Klaassen, Suzanne <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: Vragen IJmond Werkt

Dag Suzanne,

Hieronder een reeks vragen over het herontwerp van IJmond Werkt. Deze vragen zal ik ook tijdens de commissie stellen.. Ik hoop dat je er wat aan hebt..

Waarom kiezen we voor dit scenario als uit het “Eindrapport Herontwerp” blijkt dat scenario 1 (integrale regionale samenwerking) de beste uitkomst biedt voor zowel inwoners als financiële houdbaarheid?

Verwijzing: Eindrapport D-140374, p. 2, 24

De documenten tonen aan dat 90% van de middelen naar IJmond Werkt! gaat, terwijl zij slechts 25% van de doelgroep bedienen. Dit is financieel onhoudbaar.

Tegelijk is de financiële impact van scenario 2 onzeker: frictiekosten zijn geraamd op €2.300.000 en afhankelijk van de lokale uitvoeringskracht.

vragen:

- Hoe worden de overheadkosten per gemeente structureel verantwoord en gemonitord?
 - Wordt er voorzien in een herverdelingsmechanisme als lokale uitvoeringskracht uiteenloopt?
 - Waarom is er geen financieel meerjarenplan per scenario opgenomen?
-
- Hoe worden gemeenteraden systematisch geïnformeerd over prestaties, kosten en afwijkingen?
 - Waarom is er géén verplichte openbare verslaglegging van het Dagelijks en Algemeen Bestuur van IJmond Werkt!?

- Waar is de toets of de nieuwe inrichting daadwerkelijk leidt tot betere ondersteuning van cliënten met meervoudige problematiek?
- Is er een onafhankelijk cliëntenpanel ingesteld? Wordt het effect op zelfredzaamheid gemeten?
- Hoe voorkomen we dat inwoners verdwalen tussen gemeente en externe trajectbureaus?

Wat is de visie op borging van werkgeversnetwerk, arbeidsritmeplekken en werkervaringstrajecten in de nieuwe situatie?

- Hoe zorgen we voor herkenbare en eenduidige communicatie naar werkgevers in de regio?
- Is er een exitclausule met boete of compensatie als een gemeente zich terugtrekt?
- Is er een geschillenregeling en escalatiepad bij bestuurlijk conflict?
- Worden alle nieuwe afspraken juridisch geborgd in de GR?

Wij zouden akkoord kunnen gaan met ontwerp 1 mits er een cliëntenmonitor, verplichte verslaglegging & verantwoording in raadscommissies is..die zouden wij wel willen amenderen, maar hoe reel is dat voor een GR?

cliëntenmonitor, verplichte verslaglegging & verantwoording in raadscommissies

Als er een escalatiepad uitwerking is en sanctieclausule bij uittreding gemeente..daarvoor zouden wij wel een motie willen opstellen, wederom de vraag hoe haalbaar is deze voor een GR?

Als er een onderzoek wordt gedaan naar de maatschappelijke meerwaarde van trajecten en implementatie cliëntenpanel..ook deze zouden wij dmv een motie kunnen voorstellen...nogmaals de vraag over de haalbaarheid..

Groet

Nur Tayfur

Raadslid GroenLinks Beverwijk

5.1.2e

5.1.2e

Stadhuis, Grote Markt 2

2011 RD Haarlem

Tel: 023-5.1.2e ;/064 5.1.2e

Werkdagen: 5.1.2e

From: "5.1.2.e" "
Sent: Tue, 24 Jun 2025 11:31:43 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: FW: Vragen IJmond Werkt

Goedemorgen 5.1.2.e en 5.1.2.e
Bijgaand treffen jullie de beantwoording van de vragen aangesteld door Groen Links aan.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: Nur Tayfur <5.1.2.e@outlook.com>
Verzonden: maandag, juni 23, 2025 1:18 PM
Aan: Klaassen, Suzanne <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Onderwerp: Vragen IJmond Werkt

Dag Suzanne,

Hieronder een reeks vragen over het herontwerp van IJmond Werkt. Deze vragen zal ik ook tijdens de commissie stellen.. Ik hoop dat je er wat aan hebt..

Waarom kiezen we voor dit scenario als uit het "Eindrapport Herontwerp" blijkt dat scenario 1 (integrale regionale samenwerking) de beste uitkomst biedt voor zowel inwoners als financiële houdbaarheid?

Verwijzing: Eindrapport D-140374, p. 2, 24

In dit scenario ontstaat er een nieuwe "knip" in de dienstverlening tussen werk en inkomen enerzijds en jeugd en Wmo anderzijds waardoor de dienstverlening voor inwoners die op verschillende levensgebieden ondersteuning nodig hebben minder samenhangend kan worden georganiseerd, terwijl de landelijke ontwikkelingen zijn om meer maatwerk te organiseren en doelmatig te gaan werken. Bovendien ontstaat er in dit scenario een extra loket wat voor de inwoners verwarrend kan werken. De vraag is dan ook voor welk probleem dit dan een oplossing biedt.

De documenten tonen aan dat 90% van de middelen naar IJmond Werkt! gaat, terwijl zij slechts 25% van de doelgroep bedienen. Dit is financieel onhoudbaar. Tegelijk is de financiële impact van scenario 2 onzeker: frictiekosten zijn geraamd op €2.300.000 en afhankelijk van de lokale uitvoeringskracht.

Hier staat tegenover dat de structurele algemene bijdrage re-integratiedienstverlening IJW! dan terugvloeit naar de gemeente en ingezet kan worden voor meer inwoners. De frictiekosten zijn eenmalig en in de andere scenario's liggen de frictiekosten hoger.

vragen:

- Hoe worden de overheadkosten per gemeente structureel verantwoord en gemonitord?

De overheadkosten maken onderdeel uit van de begroting en jaarrekening van IJmond Werkt!

- Wordt er voorzien in een herverdelingsmechanisme als lokale uitvoeringskracht uiteenloopt?

Er is geen relatie tussen IJmond Werkt! en de uitvoeringskracht (uitvoering vanuit de gemeenten). IJmond

Werkt! stelt een begroting op die wordt vastgesteld door de afzonderlijke gemeenten.

De beschikkingen voor gemeenten verschillen per gemeente. Dit komt door verdeelsleutels die landelijk zijn vastgesteld. Gemeenten verschillen van elkaar omdat er een objectief verdeelmodel wordt gebruikt. Dit model kijkt naar cijfers op verschillende niveaus: huishoudens, gemeente en buurtniveau. De verdeling is gebaseerd op een vaste analyse van deze gegevens. Ook hangt het budget van de bijstandsuitkeringen af van de grootte per gemeente en wordt bepaald aan de hand van het aantal inwoners. In het rapport heeft Berenschot gerekend met de bedragen die zijn beschikt voor 2025, waarbij rekening is gehouden met een correctie op basis van de cijfers van 2024. De bijdragen in de WSW worden gebaseerd op de bijdragen in de mei- en septembercirculaire.

- Waarom is er geen financieel meerjarenplan per scenario opgenomen?

Er is nu gekozen voor een advies op hoofdlijnen. De meerjarige doorberekening vindt plaats in het transitieplan.

Vanuit de doorrekening op hoofdlijnen is gebleken dat er tussen de scenario's financieel gezien niet heel veel verschil zit. De reële kosten zijn pas goed door te rekenen op het moment dat het dienstverleningsmodel per gemeente wordt vastgesteld. Dit hangt onder andere samen met de doelgroepen waar je je als gemeente op gaat richten, de intensiteit van de inzet per doelgroep en het aantal inwoners die 1 consulent kan begeleiden (de caseload). Berenschot adviseert om in het vervolg van dit traject de reële kosten te berekenen 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.

- Hoe worden gemeenteraden systematisch geïnformeerd over prestaties, kosten en afwijkingen?

U ontvangt als raad informatie vanuit IJmond Werkt! via de jaarrekening en MJR IJmond Werkt! Daarnaast wordt u op de hoogte gehouden via een 2 maands- 5 maands en 8 maands rapportage van IJmond Werkt!

- Waarom is er géén verplichte openbare verslaglegging van het Dagelijks en Algemeen Bestuur van IJmond Werkt!

De DB-vergadering van IJmond Werkt! is niet openbaar. Artikel 17 lid 2 van de GR IJmond Werkt! De AB-vergadering is wel openbaar dit staat in artikel 22 van de WGR.

- Waar is de toets of de nieuwe inrichting daadwerkelijk leidt tot betere ondersteuning van cliënten met meervoudige problematiek?

Er heeft geen toets plaatsgevonden op de nieuwe inrichting leidt tot betere ondersteuning van cliënten met meervoudige problematiek.

Zoals u zelf al aangeeft gaat dit om een nieuwe inrichting, waarin nieuwe conjunctuurafhankelijke aspecten worden meegenomen en uiteraard in een tussenfase aan u als raad wordt voorgelegd.

- Is er een onafhankelijk cliëntenpanel ingesteld? Wordt het effect op zelfredzaamheid gemeten?

De Participatieraad van Beverwijk wil graag deze rol op zich nemen. Bedoelt u met het effect op zelfredzaamheid de uitstroom naar werk?

- Hoe voorkomen we dat inwoners verdwalen tussen gemeente en externe trajectbureaus?

Nee, de gemeente verwijst de inwoner naar de betreffende partij(en).

Wat is de visie op borging van werkgeversnetwerk, arbeidsritmeplekken en werkervaringstrajecten in de nieuwe situatie?

Het WSP gaat per 1 januari 2026 op in het regionaal werkcentrum. In het transitieplan zal hier een nadere uitwerking van volgen, wat kansen biedt om doelgroep specifiek plekken in te kopen.

We kunnen veel meer kijken wat er nodig is en wat er voor de doelgroep nodig is en maatwerkgericht inkopen.

- Hoe zorgen we voor herkenbare en eenduidige communicatie naar werkgevers in de regio? In het transitieplan wordt ook een communicatieplan opgesteld.

- Is er een exitclausule met boete of compensatie als een gemeente zich terugtrekt? Dit is terug te vinden in de GR IJmond Werkt! onder artikel 35 en 36.

- Is er een geschillenregeling en escalatie pad bij bestuurlijk conflict?

Art 28 van de WGR –

- **1.** Geschillen omtrent de toepassing, in de ruimste zin, van een regeling tussen besturen van deelnemende gemeenten of tussen besturen van een of meer gemeenten en het bestuur van het openbaar lichaam of van de bedrijfsvoering organisatie of het gemeenschappelijk orgaan worden door gedeputeerde staten beslist, voor zover zij niet behoren tot die, vermeld in artikel 112, eerste lid van de Grondwet of tot die, waarvan de beslissing krachtens artikel 112, tweede lid van de Grondwet is opgedragen hetzij aan de rechterlijke macht, hetzij aan gerechten die niet tot de rechterlijke macht behoren.
- **2.** Gedeputeerde staten kunnen bij de beslissing van het geschil het desbetreffende bestuur opdragen een besluit te nemen met inachtneming van het in hun beslissing bepaalde en binnen een daartoe te stellen termijn. Indien binnen de gestelde termijn het besluit niet is genomen, geschiedt dit door gedeputeerde staten.
- **3.** In spoedeisende gevallen kunnen gedeputeerde staten bij de beslissing van het geschil in de plaats van het desbetreffende bestuur een besluit als bedoeld in het tweede lid nemen.

- Worden alle nieuwe afspraken juridisch geborgd in de GR? Ja

Wij zouden akkoord kunnen gaan met ontwerp 1 mits er een cliëntenmonitor, verplichte verslaglegging & verantwoording in raadscommissies is. die zouden wij wel willen amenderen, maar hoe reël is dat voor een GR?

Een GR is geen verantwoording aan de raadscommissies verplicht. Dit doet het bestuur per gemeente. cliëntenmonitor, verplichte verslaglegging & verantwoording in raadscommissies

Als er een escalatie pad uitwerking is en sanctieclausule bij uittreding gemeente. Daarvoor zouden wij wel een motie willen opstellen, wederom de vraag hoe haalbaar is deze voor een GR?

Dit is wettelijk verankerd. Alles is contractueel vastgelegd.

Als er een onderzoek wordt gedaan naar de maatschappelijke meerwaarde van trajecten en implementatie cliëntenpanel..ook deze zouden wij dmv een motie kunnen voorstellen...nogmaals de vraag over de haalbaarheid.

Als u dat noodzakelijk acht kunt u hiervoor een motie indienen. Wat al is aangegeven is dat de Participatieraad hier een rol in wil spelen. De haalbaarheid hiervan kunnen we niet voorafgaand bepalen.

Groet

Nur Tayfur

Raadslid GroenLinks Beverwijk

512e

512e

Stadhuis, Grote Markt 2

2011 RD Haarlem

Tel: 023-512e /06.512e

Werkdagen: 512e

From: "5.1.2.e" "
Sent: Mon, 7 Jul 2025 07:58:47 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: FW: Herontwerp Re-integratiedienstverlening
Attachments: Ter voorbereiding op raadsvergadering 10 juli .docx

Goedemorgen beiden,
Ik heb de versie van gisteren nog verder aangevuld.
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

From: "512e"
Sent: 08-07-2025 12:31:42
To: "512e" <512e@beverwijk.nl>
CC:
Subject: RE: Herontwerp Re-integratiedienstverlening
Attachments:

Bedankt voor jouw berichtje. Ik zal het betoog wat aanpassen en je nog even mee laten lezen.
Ik ben zelf ook nog in overleg.

Gr. 512e

-----Oorspronkelijke afspraak-----

Van: 512e

Verzonden: dinsdag 8 juli 2025 12:27

Aan: 512e

Onderwerp: Geweigerd: Herontwerp Re-integratiedienstverlening

Tijd: dinsdag 8 juli 2025 13:00-14:00 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.

Locatie: 4e etage - 4.20

Kantoor ga ik helaas toch niet redden om 13.00 uur.

From: "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>
Sent: Mon, 14 Jul 2025 16:19:35 +0200
To: "5.12.e" <5.12.e@Beverwijk.NL>
Cc: "5.12.e" <5.12.e@Beverwijk.NL>
Subject: RE: 20240711 Herontwerp communicatie personeel
Attachments: Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond.docx

Hi 5.12.e

Dank voor de conceptversie voor het intranetbericht over de toekomst van de dienstverlening rondom de Participatiewet in de IJmond.

Ik heb het bericht wat verkort en versimpeld, zodat het ook goed te begrijpen is voor collega's die minder inhoudelijke kennis van dit onderwerp hebben, zie bijlage.

Op intranet is het belangrijk dat we snel tot de kern komen, in heldere taal, liefst zonder vakjargon.

Laat me gerust weten als je nog aanvullingen of opmerkingen hebt.

Met vriendelijke groet,

5.12.e
5.12.e
Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e
Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
Verzonden: maandag 14 juli 2025 16:03
Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
CC: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>
Onderwerp: 20240711 Herontwerp communicatie personeel

Goedemiddag 5.12.e en 5.12.e

Bijgaand treffen jullie de conceptversie voor het intranetbericht van IJmond Werkt! gemaakt door de 5.12.e uit Velsen.

5.12.e zou je hierin mee willen lezen of je je hierin kan vinden of dat het bericht nog aanscherpingen nodig heeft? Ik lees hem zelf ook nog even door.

5.12.e wil je even meedenken over de contactpersonen die we hiervoor kunnen opnemen?

Met vriendelijke groet,

5.12.e
5.12.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.12.e @beverwijk.nl
06-5.12.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



From: "5.1.2.e" <[redacted]>
Sent: Mon, 14 Jul 2025 17:15:21 +0200
To: "5.1.2.e" <[redacted]> <[redacted]>@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" <[redacted]> <[redacted]>@Beverwijk.NL>
Subject: intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond
Attachments: Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond.docx

Hallo [redacted] en [redacted]

Ik heb nog een kleine aanpassing gedaan.

De tweede zin is eruit gehaald in de bovenste alinea, omdat ik denk dat het tot verwarring kan leiden.
In rood is een nieuwe zin weergegeven.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
[redacted]
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
[redacted] <[redacted]>@beverwijk.nl
06-[redacted]
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: [redacted]

gemeente
beverwijk



Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond

De gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen willen hun ondersteuning aan inwoners zonder werk verbeteren. Het doel is om inwoners die onder de Participatiewet vallen beter te begeleiden - waar mogelijk – richting werk.

Wat is besloten?

De drie colleges hebben onderzocht welke aanpak het beste past bij de situatie en behoeften in de regio. Zij kiezen voor **scenario 2: een eigen aanpak per gemeente, met samenwerking waar dat echt iets toevoegt voor inwoners.**

Dit betekent dat elke gemeente de ondersteuning op haar eigen manier gaat organiseren, binnen de eigen beleidskaders en beschikbare budgetten. Tegelijk blijven de gemeenten samenwerken waar dat logisch en zinvol is. **Dit kan betekenen dat een deel van de werkzaamheden bij IJmond Werkt! blijft.**

In juni en juli 2025 hebben de drie gemeenteraden ingestemd met deze richting. De colleges mogen nu een concreet plan uitwerken voor deze aanpak.

Wat gebeurt er de komende tijd?

- **Najaar 2025:** De drie gemeenten maken gezamenlijk een plan om scenario 2 verder uit te werken.
- **September 2025:** De colleges sturen de raden een overzicht van de aandachtspunten die zij hebben genoemd in de commissie- en raadsvergaderingen.
- **November 2025:** Er komt een moment waarop de raden worden bijgepraat over de voortgang. Dan wordt ook besproken of hun aandachtspunten goed zijn meegenomen.
- **Begin 2026:** De colleges bieden de uitgewerkte plannen aan de raden aan. Deze bevatten ook de financiële, personele en organisatorische gevolgen. Bij het opstellen hiervan worden ook de ondernemingsraden van IJmond Werkt! en de gemeenten betrokken.
-

Wat merk je daar nu van?

Voorlopig verandert er niets. IJmond Werkt! en de gemeenten blijven inwoners ondersteunen zoals afgesproken. Er zijn op dit moment dus **geen veranderingen voor inwoners of medewerkers.**

Vragen of meer weten?

Neem dan contact op met: [5.1.2 e](#) (let op: **clickable maken**), [5.1.2 e](#)

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Sent: Tue, 15 Jul 2025 16:09:17 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Hallo 5.1.2.e
Prima, wat mij betreft.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.e@beverwijk.nl
06-5.1.2.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 16:05
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Onderwerp: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Ik heb de beantwoording van 5.1.2.e (waarvoor dank) iets herschreven, zie onderstaand.
Zijn jullie hiermee akkoord?
Dan kan het daarna naar Suzanne.

Vraag 1: Klopt het dat de drie gemeenten vanaf komend jaar al zelf de re-integratie van inwoners gaan doen?

Wij kunnen alleen ingaan op de situatie binnen de gemeente Beverwijk. Beverwijk beschikt over een eigen afdeling Werk en Inkomen, die zich richt op inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (trede 1 en 2 op de participatieladder). Dit betreft ongeveer 75% van het totaal aantal bijstandsgerechtigden in onze gemeente. Voor inwoners met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt (trede 3 tot en met 6) wordt de re-integratiedienstverlening momenteel uitgevoerd door IJmond Werkt!, goed voor circa 25% van de doelgroep.

Vraag 2: Of gebeurt dat pas nadat er in het 1e kwartaal van 2026 een besluit is genomen over het transitieplan?

Het definitieve besluit over de toekomstige inrichting van de re-integratiedienstverlening wordt genomen in het eerste of tweede kwartaal van 2026, op het moment dat het transitieplan ter besluitvorming aan de gemeenteraden wordt voorgelegd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team Advies
Gemeente Beverwijk

Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e

Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 15:32

Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: FW: Transitieplan IJmond Werkt!

Urgentie: Hoog

Dit ligt voor akkoord nu bij 5.12.e Zij is om 16.30 uur uit overleg.

Van: 5.12.e

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 14:22

Aan: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Urgentie: Hoog

Goedemiddag 5.12.e

Kun je je vinden in onderstaande beantwoording?

Klopt het dat de drie gemeenten vanaf komend jaar al zelf de re-integratie van inwoners gaan doen?

De gemeente Beverwijk heeft een afdeling Werk en Inkomen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (trede 1 en 2). Dit betreft per gemeente ongeveer driekwart (75%) van de doelgroep bijstandsgerechtigden.

Een deel van de dienstverlening (25%) wordt verzorgd door IJmond Werkt! voor inwoners met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt (trede 3 t/m 6).

Of gebeurt dat pas nadat er in het 1^e kwartaal van 2026 een besluit is genomen over het transitieplan?

Het definitieve besluit wordt pas genomen in het 1^e kwartaal/2^e kwartaal 2026 wanneer het transitieplan aan de gemeenteraden wordt aangeboden.

Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 13:27

Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

CC: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: FW: Transitieplan IJmond Werkt!

Hi 5.12.e

We hebben van journalist 5.12.e van NHD de volgende persvragen m.b.t. IJmond Werkt! ontvangen, zie onderstaande e-mail.

Zou je mij van input voor de beantwoording kunnen voorzien?

Hij wil het liefst vandaag nog antwoord.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2.e

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Van: communicatie

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 13:25

Aan: '5.1.2.e' <5.1.2.e@mediahuis.nl>

CC: communicatie <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Hi 5.1.2.e

Dank voor je vragen.

We hebben deze goed ontvangen.

Ik zet ze uit bij de betreffende collega's en streef ernaar je vanmiddag van een inhoudelijke reactie te voorzien.

Mocht dit onverhoopt niet haalbaar zijn, dan laat ik je dit tijdig weten.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2.e

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@mediahuis.nl>

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 12:46

Aan: communicatie <5.12e>@beverwijk.nl>

Onderwerp: Transitieplan IJmond Werkt!

Goedemiddag,

Eén snelle vraag over de reorganisatie van IJmond Werkt!. Klopt het dat de drie gemeenten vanaf komend jaar al zelf de re-integratie van inwoners gaan doen? Of gebeurt dat pas nadat er in het 1^e kwartaal van 2026 een besluit is genomen over het transitieplan?

Het zou fijn zijn als het lukt om vanmiddag antwoord te geven 😊

Hartelijke groet,

5.12e

From: "5.12.e" "
Sent: Tue, 15 Jul 2025 16:54:01 +0200
To: "5.12.e" "5.12.e" <5.12.e@beverwijk.nl>; "5.12.e" "5.12.e" <5.12.e@Beverwijk.NL>
Subject: Re: Transitieplan IJmond Werkt!

Check!

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>

Verzonden: Tuesday, July 15, 2025 4:51:49 PM

Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>; 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Hallo 5.12.e
Even in overleg met 5.12.e morgen komen we met een antwoord.

Met vriendelijke groet,

5.12.e
5.12.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
06-5.12.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>
Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 16:05
Aan: 5.12.e <5.12.e@beverwijk.nl>; 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>
Onderwerp: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Dag 5.12.e en 5.12.e

Ik heb de beantwoording van 5.12.e (waarvoor dank) iets herschreven, zie onderstaand.
Zijn jullie hiermee akkoord?
Dan kan het daarna naar Suzanne.

Vraag 1: Klopt het dat de drie gemeenten vanaf komend jaar al zelf de re-integratie van inwoners gaan doen?
Wij kunnen alleen ingaan op de situatie binnen de gemeente Beverwijk. Beverwijk beschikt over een eigen afdeling Werk en Inkomen, die zich richt op inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (trede 1 en 2 op de participatieladder). Dit betreft ongeveer 75% van het totaal aantal bijstandsgerechtigden in onze gemeente. Voor inwoners met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt (trede 3 tot en met 6) wordt de re-integratiedienstverlening momenteel uitgevoerd door IJmond Werkt!, goed voor circa 25% van de doelgroep.

Vraag 2: Of gebeurt dat pas nadat er in het 1e kwartaal van 2026 een besluit is genomen over het transitieplan?

Het definitieve besluit over de toekomstige inrichting van de re-integratiedienstverlening wordt genomen in het eerste of tweede kwartaal van 2026, op het moment dat het transitieplan ter besluitvorming aan de gemeenteraden wordt voorgelegd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2.e

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 15:32

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: FW: Transitieplan IJmond Werkt!

Urgentie: Hoog

Dit ligt voor akkoord nu bij 5.1.2.e Zij is om 16.30 uur uit overleg.

Van: 5.1.2.e

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 14:22

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Urgentie: Hoog

Goedemiddag 5.1.2.e

Kun je je vinden in onderstaande beantwoording?

Klopt het dat de drie gemeenten vanaf komend jaar al zelf de re-integratie van inwoners gaan doen?

De gemeente Beverwijk heeft een afdeling Werk en Inkomen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (trede 1 en 2). Dit betreft per gemeente ongeveer driekwart (75%) van de doelgroep bijstandsgerechtigden.

Een deel van de dienstverlening (25%) wordt verzorgd door IJmond Werkt! voor inwoners met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt (trede 3 t/m 6).

Of gebeurt dat pas nadat er in het 1^e kwartaal van 2026 een besluit is genomen over het transitieplan?

Het definitieve besluit wordt pas genomen in het 1^e kwartaal/2^e kwartaal 2026 wanneer het transitieplan aan de gemeenteraden wordt aangeboden.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 13:27

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

CC: 5.12.e <5.12.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: FW: Transitieplan IJmond Werkt!

Hi 5.12.e

We hebben van journalist 5.12.e van NHD de volgende persvragen m.b.t. IJmond Werkt! ontvangen, zie onderstaande e-mail.

Zou je mij van input voor de beantwoording kunnen voorzien?

Hij wil het liefst vandaag nog antwoord.

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e

Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



Van: communicatie

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 13:25

Aan: '5.12.e' <5.12.e@mediahuis.nl>

CC: communicatie <5.12.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Hi 5.12.e

Dank voor je vragen.

We hebben deze goed ontvangen.

Ik zet ze uit bij de betreffende collega's en streef ernaar je vanmiddag van een inhoudelijke reactie te voorzien.

Mocht dit onverhoopt niet haalbaar zijn, dan laat ik je dit tijdig weten.

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e

Aanwezig: 5.12.e



Van: 5.12.a <5.12.a> @mediahuis.nl>

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 12:46

Aan: communicatie <5.12.a> @beverwijk.nl>

Onderwerp: Transitieplan IJmond Werkt!

Goedemiddag,

Eén snelle vraag over de reorganisatie van IJmond Werkt!. Klopt het dat de drie gemeenten vanaf komend jaar al zelf de re-integratie van inwoners gaan doen? Of gebeurt dat pas nadat er in het 1^e kwartaal van 2026 een besluit is genomen over het transitieplan?

Het zou fijn zijn als het lukt om vanmiddag antwoord te geven 😊

Hartelijke groet,

5.12.a

From: "512e"
Sent: Tue, 15 Jul 2025 16:57:06 +0200
To: "512e" <512e@beverwijk.nl>; "512e" <512e@beverwijk.nl>
Subject: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Hoi 512e

Een prima beantwoording, maar ik wil nog het antwoord op vraag 2 even checken.
Zoals net ook gemaild door 512e komen we morgen met het antwoord.

Groet,

512e

Van: 512e <512e@beverwijk.nl>
Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 16:05
Aan: 512e <512e@beverwijk.nl>; 512e <512e@Beverwijk.NL>
Onderwerp: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Dag 512e en 512e

Ik heb de beantwoording van 512e (waarvoor dank) iets herschreven, zie onderstaand.
Zijn jullie hiermee akkoord?
Dan kan het daarna naar Suzanne.

Vraag 1: Klopt het dat de drie gemeenten vanaf komend jaar al zelf de re-integratie van inwoners gaan doen?

Wij kunnen alleen ingaan op de situatie binnen de gemeente Beverwijk. Beverwijk beschikt over een eigen afdeling Werk en Inkomen, die zich richt op inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (trede 1 en 2 op de participatieladder). Dit betreft ongeveer 75% van het totaal aantal bijstandsgerechtigden in onze gemeente. Voor inwoners met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt (trede 3 tot en met 6) wordt de re-integratiedienstverlening momenteel uitgevoerd door IJmond Werkt!, goed voor circa 25% van de doelgroep.

Vraag 2: Of gebeurt dat pas nadat er in het 1e kwartaal van 2026 een besluit is genomen over het transitieplan?

Het definitieve besluit over de toekomstige inrichting van de re-integratiedienstverlening wordt genomen in het eerste of tweede kwartaal van 2026, op het moment dat het transitieplan ter besluitvorming aan de gemeenteraden wordt voorgelegd.

Met vriendelijke groet,

512e

512e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 512e

Aanwezig: 512e



Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 15:32

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: FW: Transitieplan IJmond Werkt!

Urgentie: Hoog

Dit ligt voor akkoord nu bij 5.1.2.e Zij is om 16.30 uur uit overleg.

Van: 5.1.2.e

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 14:22

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Urgentie: Hoog

Goedemiddag 5.1.2.e

Kun je je vinden in onderstaande beantwoording?

Klopt het dat de drie gemeenten vanaf komend jaar al zelf de re-integratie van inwoners gaan doen?

De gemeente Beverwijk heeft een afdeling Werk en Inkomen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (trede 1 en 2). Dit betreft per gemeente ongeveer driekwart (75%) van de doelgroep bijstandsgerechtigden.

Een deel van de dienstverlening (25%) wordt verzorgd door IJmond Werkt! voor inwoners met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt (trede 3 t/m 6).

Of gebeurt dat pas nadat er in het 1^e kwartaal van 2026 een besluit is genomen over het transitieplan?

Het definitieve besluit wordt pas genomen in het 1^e kwartaal/2^e kwartaal 2026 wanneer het transitieplan aan de gemeenteraden wordt aangeboden.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 13:27

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>

Onderwerp: FW: Transitieplan IJmond Werkt!

Hi 5.1.2.e

We hebben van journalist 5.1.2.e van NHD de volgende persvragen m.b.t. IJmond Werkt! ontvangen, zie onderstaande e-mail.

Zou je mij van input voor de beantwoording kunnen voorzien?

Hij wil het liefst vandaag nog antwoord.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Advies

Gemeente Beverwijk

Postbus 450

1940 AL Beverwijk

www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e

Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



Van: communicatie

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 13:25

Aan: '5.12.e' <5.12.e@mediahuis.nl>

CC: communicatie <5.12.i@beverwijk.nl>

Onderwerp: RE: Transitieplan IJmond Werkt!

Hi 5.12.e

Dank voor je vragen.

We hebben deze goed ontvangen.

Ik zet ze uit bij de betreffende collega's en streef ernaar je vanmiddag van een inhoudelijke reactie te voorzien.

Mocht dit onverhoopt niet haalbaar zijn, dan laat ik je dit tijdig weten.

Met vriendelijke groet,

5.12.e

5.12.e

Team Advies

Gemeente Beverwijk

Postbus 450

1940 AL Beverwijk

www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.12.e

Aanwezig: 5.12.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.12.e <5.12.e@mediahuis.nl>

Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 12:46

Aan: communicatie <5.12.i@beverwijk.nl>

Onderwerp: Transitieplan IJmond Werkt!

Goedemiddag,

Eén snelle vraag over de reorganisatie van IJmond Werkt!. Klopt het dat de drie gemeenten vanaf komend jaar al zelf de re-integratie van inwoners gaan doen? Of gebeurt dat pas nadat er in het 1^e kwartaal van 2026 een besluit is genomen over het transitieplan?

Het zou fijn zijn als het lukt om vanmiddag antwoord te geven 😊

Hartelijke groet,

5.128

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Sent: Wed, 16 Jul 2025 20:27:03 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>; "Heiner, Arjan" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Subject: Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond
Attachments: 20250716 Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond .docx

Hoi 5.1.2.e
Ik kreeg een afwezigheidsbericht van 5.1.2.e vandaar dat ik deze mail naar jou doorstuur.
Groet,

5.1.2.e
Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)
Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Verzonden: woensdag, juli 16, 2025 8:18 PM
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>
CC: Heiner, Arjan <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Onderwerp: Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond

Hoi 5.1.2.e
Hierbij ter info een intranetbericht dat alledrie de IJmond gemeenten en IJmond Werkt! intern deze week gaan plaatsen naar aanleiding van het raadsvoorstel herontwerp re-integratie dienstverlening dat in de drie gemeenteraden is vastgesteld.
Voordat bijgaand bericht op intranet wordt geplaatst, zal eerst het team werk, inkomen en zorg dit bericht ontvangen via de 5.1.2.e (5.1.2.e).
Zou jij dit bericht kunnen delen met de leden van de OR?
Als jullie een mondelinge toelichting willen naar aanleiding van dit bericht, dan is dat natuurlijk mogelijk.
Groet,

5.1.2.e
Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)
Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Verzonden: woensdag, juli 16, 2025 1:28 PM
Aan: 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>
Onderwerp: Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond

Goedemiddag 5.1.2.e
Zou je bovenstaand intranetbericht met de adviseurs werk en inkomen willen delen?
Het intranetbericht willen we plaatsen wanneer de adviseurs werk en inkomen er kennis van hebben genomen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.e [@beverwijk.nl](#)
06-5.1.2.e
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



From: "512e"
Sent: Thu, 17 Jul 2025 08:01:19 +0200
To: "512e" <512e@beverwijk.nl>; "512e" <512e@beverwijk.nl>;
"512e" <512e@beverwijk.nl>; "512e" <512e@beverwijk.nl>; "512e"
<512e@beverwijk.nl>; "512e" <512e@beverwijk.nl>; "512e"
<512e@beverwijk.nl>; "512e" <512e@beverwijk.nl>
Subject: Informatiebericht OR 'Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond'
Attachments: 20250716 Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond_.docx

Goedemorgen collega's,

Via 512e heeft de OR bijgaand word document ter info ontvangen. Dit intranetbericht zal door alledrie de IJmond gemeenten en IJmond Werkt! intern deze week geplaatst worden naar aanleiding van het raadsvoorstel herontwerp re-integratie dienstverlening dat in de drie gemeenteraden is vastgesteld.

Voordat bijgaand bericht op intranet wordt geplaatst, zal eerst het team werk, inkomen en zorg dit bericht ontvangen via de 512e (512e).

Als wij een mondelinge toelichting willen naar aanleiding van dit bericht, dan is dit mogelijk. Laat maar weten als iemand hier behoefte aan heeft.

Met vriendelijke groet,

512e

512e

e-mail: 512e@beverwijk.nl



From: "512e"
Sent: Thu, 17 Jul 2025 14:54:13 +0200
To: "512e" <512e@gmail.com>; 512e <512e@gmail.com>; "512e" <512e@icloud.com>; "512e" <512e@beverwijk.nl>; "512e" <512e@ziggo.nl>; "512e" <512e@512e>; 512e <512e@gmail.com>; "512e" (clintenraad Beverwijk) <512e@ziggo.nl>; "512e" <512e@Beverwijk.NL>; "512e" <512e@gmail.com>
Cc: "512e" <512e@beverwijk.nl>
Subject: RE: Uitnodiging vergadering van de Participatieraad Beverwijk van 21 juli 2025
Attachments: 20250721-agenda-ParB (def).docx

Hi allen,

Zoals ik in een eerdere mail aangaf zal 512e niet aansluiten aankomende vergadering. Ik heb dit aangepast in de agenda. Hierbij de laatste versie! ☺

Met vriendelijke groet,

512e

06-512e }

Aanwezig: 512e

gemeente
beverwijk



Van: 512e
Verzonden: dinsdag 15 juli 2025 15:48
Aan: 512e <512e@gmail.com>; 512e <512e@gmail.com>; 512e <512e@icloud.com>; 512e <512e@beverwijk.nl>; 512e <512e@ziggo.nl>; 512e <512e 512e>; 512e <512e@gmail.com>; 512e (clintenraad Beverwijk) <512e@ziggo.nl>; 512e <512e@Beverwijk.NL>; 512e <512e@gmail.com>
CC: 512e <512e@beverwijk.nl>
Onderwerp: RE: Uitnodiging vergadering van de Participatieraad Beverwijk van 21 juli 2025

Hi allen,

Hierbij wil ik doorgeven dat 512e niet aanhaakt aankomende vergadering. Ze komt na de zomer graag langs, samen met wethouder Suzanne Klaassen (naar alle waarschijnlijkheid de vergadering van 15 september).

Wel alvast ter verduidelijking:
Het sociaal ontwikkelbedrijf/beschut werken blijft bestaan. Het gaat specifiek over re-integratie dienstverlening, dus inwoners met een bijstandsuitkering.

Met vriendelijke groet,

512e

06-

5.1.2.e

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.com>

Verzonden: maandag 14 juli 2025 12:27

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e@icloud.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@ziggo.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@lischer.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.com>; 5.1.2.e (clientenraad Beverwijk) <5.1.2.e@ziggo.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@gmail.com>

CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@beverwijk.nl>

Onderwerp: Uitnodiging vergadering van de Participatieraad Beverwijk van 21 juli 2025

Goedendag,

Bijgaand vinden jullie de stukken voor de komende vergadering van de Participatieraad Beverwijk. De vergadering begint om 14.00 uur in kamer 1.05 met een informeel gedeelte. Om 15.30 uur start het formele gedeelte.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.com>

+31 6 5.1.2.e



From: "5.1.2.e" "
Sent: Mon, 11 Aug 2025 18:11:36 +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@beverwijk.nl>
Subject: Re: Reactie Participatieraad Beverwijk op Raadsbesluit herinrichting re-integratie

Hi 5.1.2.e
We hebben met 5.1.2.e besproken de vergadering van 15 september te gebruiken voor het herontwerp reïntegratiedienstverlening.

vakantiegroet van 5.1.2.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.1.2.e

Verzonden: maandag, augustus 11, 2025 6:03 PM

Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e

Onderwerp: Fw: Reactie Participatieraad Beverwijk op Raadsbesluit herinrichting re-integratie

Hoi 5.1.2.e

Zie onderstaande mail. Is deze ook bij jullie terecht gekomen?

Groeten Marcella

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.1.2.e

Verzonden: Monday, July 28, 2025 5:13:03 PM

Aan: Bestuurssecretariaat ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e

Onderwerp: Reactie Participatieraad Beverwijk op Raadsbesluit herinrichting re-integratie

Geacht College,

In onze vergadering van 21 juli jl. hebben wij besloten alsnog onze reactie op de raadsvoordracht herinrichting re-integratie (geactualiseerd) te versturen. Door omstandigheden is dat niet gelukt voor de behandeling in de Gemeenteraad van dit onderwerp. Omdat onze reactie zich met name richt op het vervolgtraject, het opstellen van een implementatie/transitieplan, kan deze toch invloed hebben. Wij verwijzen gemakshalve naar de bijlage. Binnenkort overleggen wij met de portefeuillehouder en dan is het nuttig om onze reactie daarin te betrekken.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e [@gmail.com](#)

+31 6 5.1.2.e



From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e>
Sent: Wed, 13 Aug 2025 10:15:05 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@5.1.2.e> <5.1.2.e@gmail.com>
Subject: RE: Maandag vooroverleg
Attachments: RE: Uitnodiging vergadering van de Participatieraad Beverwijk van 21 juli 2025

Hoi 5.1.2.e

Dank je wel ☺ 5.1.2.e

Zie bijgevoegd de mail van juli van 5.1.2.e over het herontwerp.

Groeten 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e> <5.1.2.e@gmail.com>
Verzonden: woensdag 13 augustus 2025 08:34
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e> <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Onderwerp: Re: Maandag vooroverleg

Dag 5.1.2.e Goed dat je er weer bent. 5.1.2.e had mij verteld dat ze ervoor zou zorgen dat het onderwerp herontwerp de komende vergadering behandeld kan worden. De wethouder zou er dan bij aanwezig zijn. Heb jij andere informatie, die ik niet heb?
Vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.com>

+31 6 5.1.2.e



Op ma 11 aug 2025 om 18:16 schreef 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e> <5.1.2.e@beverwijk.nl>:

Jazeker! Het was heerlijk, ook al vliegt het ook weer snel voorbij. Hoe is het met jullie allemaal?

ik heb begrepen dat met 5.1.2.e is besproken dat ze de vergadering van 15 september gebruiken voor het herontwerp reïntegratiedienstverlening. Dit ontwerp bedoelen jullie ook?

Groeten 5.1.2.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e> <5.1.2.e@gmail.com>
Verzonden: maandag, augustus 11, 2025 6:02 PM
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e> <5.1.2.e@beverwijk.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e> <5.1.2.e@ziggo.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@5.1.2.e> <5.1.2.e@gmail.com>; 5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.com>
Onderwerp: Re: Maandag vooroverleg

Lekkere vakantie gehad? Vol frisse zin.....

We wilde weten of het [redacted] is gelukt om wethouder Klaassen en [redacted] uit te nodigen .

Gr. [redacted]

Op ma 11 aug 2025, 17:48 schreef [redacted] <[redacted]@beverwijk.nl>:

Goedenavond allen,

Na een lange vakantie open ik net mijn mail weer. Morgen start ik weer met werken, maar ik zie jullie mailing nu. Kan ik nog ergens mee helpen? Is er iets niet goed verlopen?

groeten [redacted]

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: [redacted] <[redacted]@ziggo.nl>

Verzonden: zondag, augustus 10, 2025 7:15 PM

Aan: [redacted] <[redacted]@[redacted]>; [redacted] <[redacted]@gmail.com>

CC: [redacted] <[redacted]@gmail.com>; [redacted] <[redacted]@beverwijk.nl>

Onderwerp: Re: Maandag vooroverleg

Tot morgen 13.00 uur in get gemeentehuis.

Fijne avond, groet [redacted]

Verzonden vanaf mijn Galaxy

----- Oorspronkelijk bericht -----

Van: [redacted] <[redacted]@[redacted]>

Datum: 10-08-25 10:38 (GMT+01:00)

Aan: [redacted] <[redacted]@gmail.com>

Cc: [redacted] <[redacted]@ziggo.nl>, [redacted] <[redacted]@gmail.com> ,

[redacted] <[redacted]@beverwijk.nl>

Onderwerp: Re: Maandag vooroverleg

Mijn mening.....

Lijkt mij prima, ALS [redacted] wel terug is, wat ik wel vermoedt, kan zij aansluiten.

Misschien neemt ze vandaag contact op , voorbereiding op morgen.

[redacted]

Op zo 10 aug 2025, 10:27 schreef ijmelhule <[redacted]@gmail.com>:

Hallo allemaal,

Wordt het 13 uur in het gemeentehuis?

Gr. [redacted]



Uiterlijk 1 week voor vergadering van de Agendacommissie ingevuld mailen
aan: griffie@beverwijk.nl

(NB: voor routing, neem contact op met collegeproces!)

Documentnummer:

Geachte leden van de Agendacommissie,

Namens Brigitte van den Berg 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: en]

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: 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, die op 17 april in een IJmondiale raadssessie aan u gepresenteerd wordt. De probleemanalyse is een belangrijk ijkpunt, want het is het vertrekpunt voor het formuleren en verkennen van verschillende oplossingsrichtingen en de vertaling naar scenario's. De gemeenteraden zijn in dit gehele 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

8 mei Commissievergadering Heemskerk, 15 mei Expertmeeting Beverwijk, 16 mei Commissievergadering Velsen
Fase 1: Longlist met oplossingsrichtingen en het uitwerken van scenario's
Fase 2: Keuzes en besluitvorming
Fase 3: Operationalisering

Variant 1 en 2: Wat wordt aan de raads- en steunfractieleden gevraagd?

Er wordt voor een expertmeeting gekozen om suggesties en input raads- en steunfractieleden in de gelegenheid te stellen hun beeld bij de probleemanalyse te toetsen, suggesties en input te verzamelen 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 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 bent u in de commissievergadering over de aanpak geïnformeerd. 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:	☐ Technisch beraad ☐ Expertmeeting
Datum voorbereidende bijeenkomst:	[datum]
Voorzitter [alleen bij Expertmeeting]:	[naam voorzitter]

Memo

aan : Het college
van : 512e
datum : 11 april 2023
onderwerp : Raadsinformatiebijeenkomst Ontwikkelingen arbeidsmarkt en re-integratiedienstverlening
documentnummer : D-095803

Raadsinformatiebijeenkomst Ontwikkelingen arbeidsmarkt en re-integratiedienstverlening

Op 19 april 2023 vindt er in de raadszaal van de gemeente Heemskerk een gezamenlijke raadsinformatiebijeenkomst plaats. De bijeenkomst van een uur is bedoeld voor de raden van de gemeente Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Aan de raad zal 512e projectleider IJmondiale arbeidsmarktbeleid, een half uur presentatie geven over de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de re-integratiedienstverlening in de IJmond. Hierna is er ruimte voor de raadsleden om vragen te stellen.

Aanleiding voor de bijeenkomst

Om adequater in te kunnen spelen op de behoefte van inwoners van de regio IJmond streven de bestuurders van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen 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. 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 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.

Vervolgproces

De bedoeling is dat de IJmond gemeenten na de gezamenlijke raadsinformatiebijeenkomst met hun eigen raad de dialoog aangaan om tot een gezamenlijk opdracht te komen voor het herontwerp van de re-integratie dienstverlening in de IJmond. Voor de gemeente Beverwijk wordt verwacht dit te agenderen voor de commissievergadering van 1 juni of 8 juni.

De verwachte insteek van deze dialoog is:

- Naar behoefte nadere toelichting of verdieping bij de informatie uit de gemeenschappelijke radenbijeenkomst van 19 april;
- Naar behoefte nadere kennismaking met de (beoogde) projectleider;
- Toelichting op de beoogde aanpak en uitgangspunten bij de aanpak;
- Wat de raadsleden willen meegeven ter aanscherping van deze aanpak;
- Op welke wijze de raadsleden betrokken willen blijven bij dit proces.

Bijlagen

1. Concept Presentatie raadsinformatiebijeenkomst 19 april 2023¹.
2. Beantwoording technische vragen met betrekking tot IJmond Werkt! d.d. 07 november 2022.
3. Beantwoording aanvullende raadsragen O'ns Beverwijk en D66 d.d. 22 november 2022.
4. IJmondWerkt! en de toekomst.

¹ De concept-presentatie niet verspreiden, de definitieve presentatie wordt na de informatiesessie toe gezonden aan de raad.



**VERZOEK AGENDERING UITKOMST PROBLEEMANALYSE VERKENNING
HERONTWERP RE-INTEGRATIEDIENSTVERLENING IJMOND 17 APRIL 2024**

Uiterlijk 1 week voor vergadering van de Agendacommissie ingevuld mailen
aan: griffie@beverwijk.nl

(NB: voor routing, neem contact op met collegeproces!)

Geachte leden van de Agendacommissie,

Namens Brigitte van den Berg wil ik graag een gemotiveerd verzoek indienen voor de agendering van een beeldvormende bijeenkomst met als onderwerp: Uitkomst probleemanalyse verkenning Herontwerp Re-integratiedienstverlening IJmond

[naam contactpersoon: 5.1.2e / 5.1.2e]

Verzoek variant 1 of 2 beeldvormende bijeenkomst

1. Technisch beraad (TB)	n.v.t.
2. Expertmeeting (EM)	IJmondiale Raadsessie In samenspraak met de gemeenten Velsen en Heemskerk wil de gemeente Beverwijk een IJmondiale raadsbijeenkomst plannen op 17 april 2024.

Motivatatie van agendering

Motivatatie: 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 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!.

Vervolg na de beeldvormende bijeenkomst

Vervolg: commissievergadering 8 mei Heemskerk, in mei in Beverwijk, 16 mei commissievergadering Velsen
Fase 1: Longlist met oplossingsrichtingen en uitwerken van aantal scenario's
Fase 2: Keuzes en besluitvorming
Fase 3: Operationalisering

Variant 1 en 2: Wat wordt aan de raads- en steunfractieleiden gevraagd?

De gemeenteraden vertegenwoordigen het perspectief van de inwoners van de IJmond en hebben een toezichthoudende en kaderstellende rol ten aanzien van de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt. Het doel van de IJmondiale raadsessie is om de raadsleden eenduidig te informeren over de uitkomsten van de probleemanalyse en hen ruimte bieden voor verhelderende vragen, waarna per gemeente verdiepende gesprekken volgen.

Behandelingswijze: Korte introductie op fasering herontwerp 5 minuten
Presentatie inhoudelijke uitkomsten 35 minuten

Vragenronde: 20 minuten

Beoogde tijdsduur: 60 minuten

Na deze IJmondiale raadssessie willen we suggesties en input ophalen voor de uitwerking van scenario's bij de raadsleden per gemeente. Het idee is om dit In Beverwijk te bespreken in een commissievergadering.

Aanvullende informatie

Op 19 april 2023 bent u in een IJmondiale-brede sessie meegenomen in de aanleiding en urgentie voor het onderzoek herontwerp re-integratiedienstverlening. Op 8 juni 2023 bent u in de commissievergadering 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 uitgebreid met u delen in het eerste kwartaal van 2024.

Paraaf portefeuillehouder

Wethouder Van den Berg heeft akkoord gegeven in het PFO van 26 februari 2024.

Z.O.Z.

De Agendacommissie is akkoord d.d. [vergaderdatum AC] met het verzoek voor een voorbereidende bijeenkomst:

Onderwerp:	[onderwerp]
Soort voorbereidende bijeenkomst:	☐ Technisch beraad ☐ Expertmeeting
Datum voorbereidende bijeenkomst:	[datum]
Voorzitter [alleen bij Expertmeeting]:	[naam voorzitter]

PLANNING

Wat	Wanneer	Wie
Bestuurlijke sessie definitieve rapport Herontwerp	3 februari	Bestuurders
PFO Agendaverzoek, raadsmemo en rapport	10 en 13 februari 17 februari akkoord via mail	5.12.e
Aanlevering stukken college	17 februari na akkoord	5.12.e
Collegebehandeling	25 februari	5.12.e
Expertmeeting	1 april	5.12.e
PFO Rapport en raadsvoorstel	28 april / 12 mei	5.12.e
Collegebehandeling	13 mei	5.12.e
Raadscommissie	17 juni	Suzanne / 5.12.e
Raadsvergadering	10 juli	Suzanne/ 5.12.e



Beantwoording aanvullende raadsvragen O'ns Beverwijk en D66

In ons overleg van 22 november jl. zijn een paar aanvullende raadsvragen gesteld:

- *Waar ligt de grens tussen trede 2 en trede 3 bij de cliënten? Is daar een Landelijk convenant voor?*

Beantwoording:

Zie hoofdstuk 9 van de re-integratieverordening Beverwijk 2019

Sociale activering en Vrijwilligerswerk

Artikel 24. Sociale activering

Voor personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt kan deelname aan een sociaal activeringstraject de eerste aanzet tot het vinden van werk zijn.

Behoort werk structureel niet meer tot de mogelijkheden dan kan een traject sociale activering bijdragen aan het vinden van een structurele dagbesteding.

Ook kan deelname aan een traject sociale activering de deelnemer in staat stellen zijn capaciteiten vanuit arbeids-medisch oogpunt te beproeven.

Periodiek dient daarom nagegaan te worden of het instrument sociale activering nog aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de deelnemer.

Of dat het inzetten van een ander instrument, zoals bijvoorbeeld de toeleiding naar werk of juist toeleiding naar zorg gewenst is. Hierbij wordt maatwerk geleverd. In elk geval worden alle kandidaten jaarlijks 1x gesproken.

Wanneer de sociaal activering de hoogste vorm van participatie is voor de klant volstaat 1x per jaar een gesprek. In andere gevallen kan dit vaker voorkomen.

Artikel 25. Vrijwilligerswerk

Via vrijwilligerswerk kan de doelgroep werkervaring en ritme opdoen.

Daarnaast draagt vrijwilligerswerk bij aan de sociale cohesie, daar waar de overheid momenteel terugtreedt. Het verrichten van vrijwilligerswerk en het ontvangen van de maximale onkostenvergoeding kan daarom alleen maar toegejuicht worden. Van het belang is wel dat de gemeente op de hoogte blijft van de werkzaamheden die iemand verricht en dat het vrijwilligerswerk geen verkapt betaald werk is.

De landelijke regels hiervoor zijn te vinden op:

<https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR377499>

- *Verwijst Agros klanten door naar IJmond Werkt! wanneer deze geschikt zijn voor re-integratie?*

Beantwoording:

Agros stuurt cliënten niet door naar IJmond Werkt! maar regelt het traject in samenspraak met de gemeente Beverwijk. Dit komt omdat de gemeente verantwoordelijk is voor cliënten in trede 1 en 2 en zij aanvullende en meer begeleiding nodig hebben waarvoor maatwerk wordt geleverd. Ook wordt in dit traject gelijk gekeken naar de bredere scope (gezinssituatie).

- *Hoeveel cliënten zijn er in traject bij IJmond Werkt!?*

Beantwoording: Er zijn 157 cliënten in traject bij IJmond Werkt!

- *Verdeling gemeentelijke bijdrage per taakveld en per gemeente (bedragen x 1000)*

Beantwoording: De verdeling van de gemeentelijke bijdrage per taakveld en per gemeente staan toegelicht in de meerjarenraming 2023-2026 van IJmond Werkt!, pagina 12 (zie bijlage).



Beantwoording Technische vragen met betrekking tot IJmondWerkt! d.d. 7 november 2022

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 gemeentes niet met elkaar overeenstemmen.

Vragen:

1. IJW! heeft in de afgelopen jaren aanzienlijk minder mensen toegewezen gekregen om een traject in te stromen.
- Heeft u daar een verklaring voor?
2. Hoeveel cliënten blijven bij de gemeentes en bereiken IJW! niet?
3. Als we deelnemen aan de GR IJW!, waar veel geld naar toe gaat, waarom worden er dan toch ook nog externe partijen ingehuurd zoals Agros om mensen uit de bijstand te krijgen en op weg naar werk te helpen?
4. Hebben de gemeentes eigen re-integratiemedewerkers?
- Zo ja hoeveel fte? Zo nee, waarom niet?
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?

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?

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)?
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.*
 - Waarom heeft dit rapport Heemskerk en Beverwijk nooit bereikt? Dit rapport laat zien dat voor trede 1 en 2 de gestarte pilots "sociale activering" werkt.
 - Waarom is daar niet mee doorgegaan?
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!
9. Destijds is 10% van het budget naar de gemeentes teruggedaan 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?
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?
 - Is IJW ook niet in staat om problemen en belemmeringen aan te pakken zodat de stap naar werk minder groot wordt?
 - Zijn marktpartijen dan beter in staat dan IJW! om mensen aan werk te helpen?

Cees Sintenie, Inge Rood en Emmy Lamers

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

ANALYSE SCENARIO'S

Herontwerp dienstverlening

Participatiewet

RAADSLEDEN BEVERWIJK, HEEMSKERK EN VELSEN
APRIL 2025

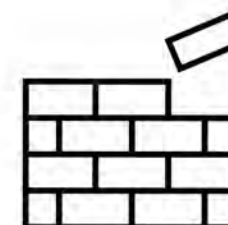
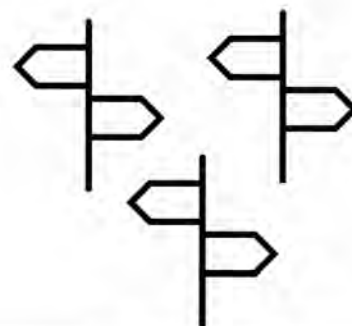
DOEL VANDAAG

- Toelichting uitkomsten analyse scenario herontwerp
- Inzicht in:
 - Context
 - Voor- en nadelen
 - Keuzes en afwegingen
 - Financiële consequenties op hoofdlijnen

**gemeente
beverwijk**



WAAR WE STAAN IN APRIL 2025



april-mei
2023

Aftrap met
gemeente-
raden

juli –november 2023

Onderzoek door
ervaringen op te
halen bij
medewerkers.
Relevante
onderzoeksrapporten
en Kamerbrieven

december-maart 2024

Delen en vaststellen
probleemanalyse

juni-december
2024

Uitwerken
oplossingsrichtingen

Eerste halfjaar
2025

Keuzes en
besluitvorming

Nader te bepalen

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



MAATSCHAPPELIJK



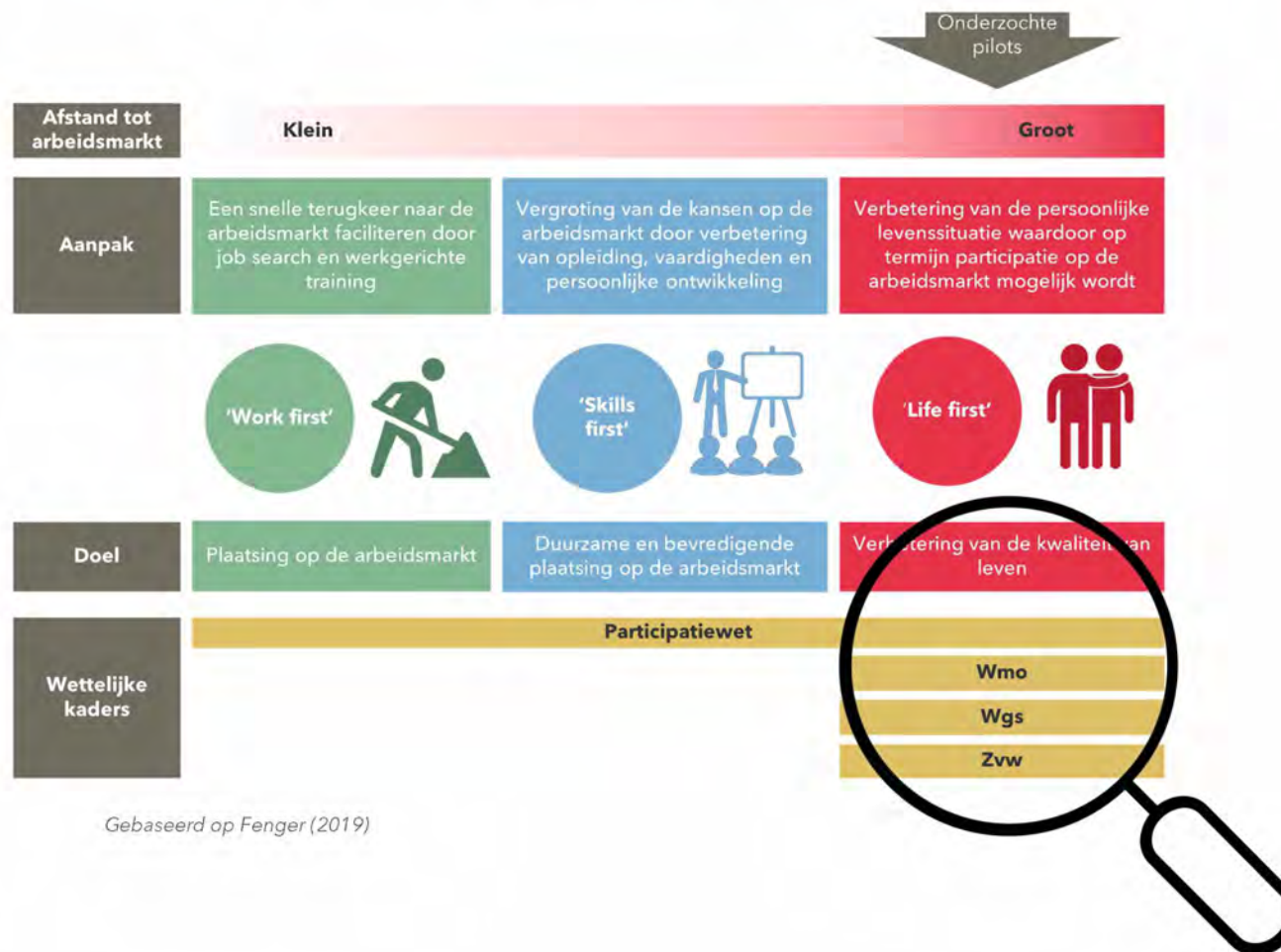
FINANCIEEL



ORGANISATORISCH

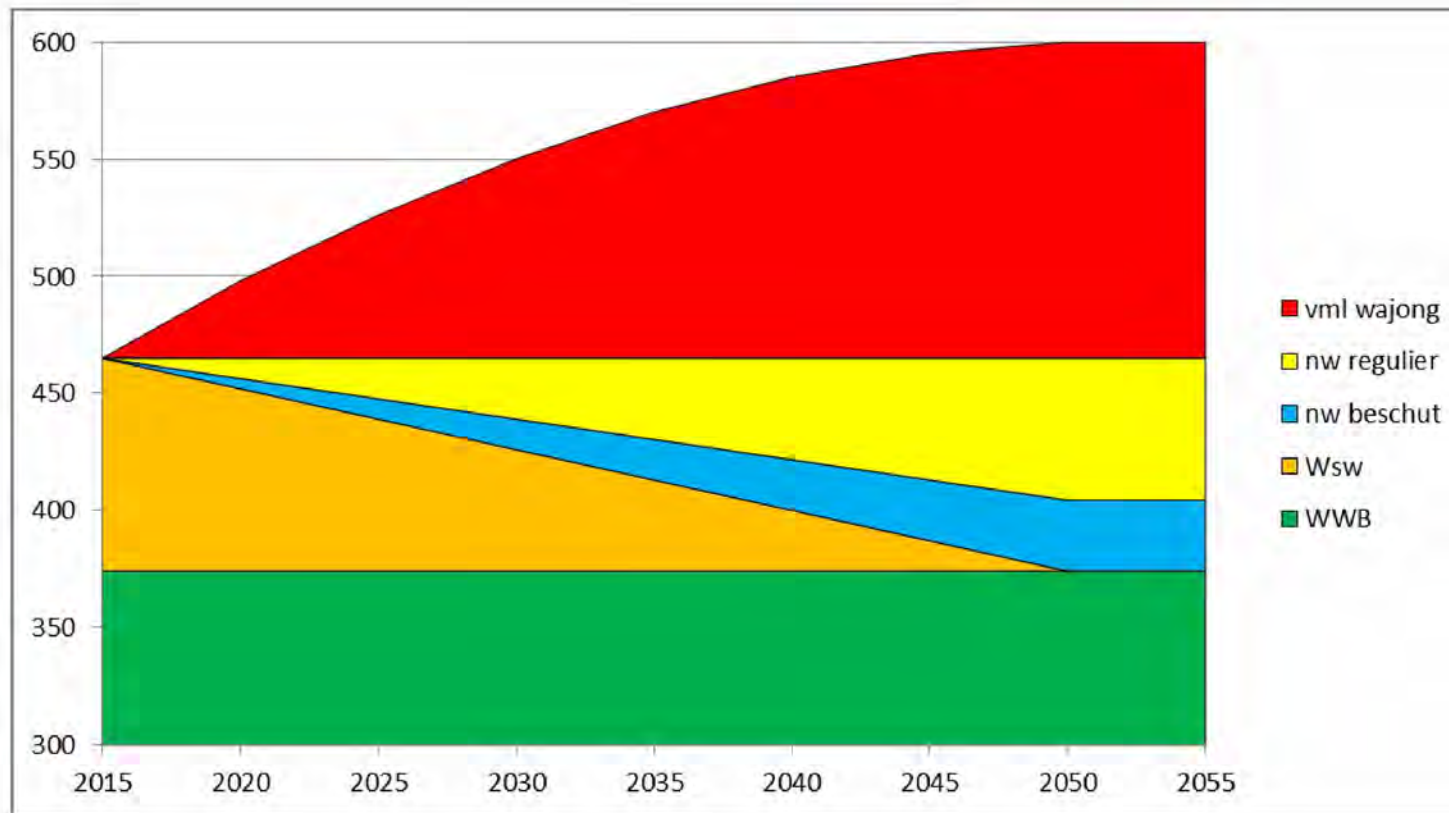
PROFIEL INWONER: NADRUK OP RECHTERKANT

Figuur S1 Drie typen benaderingen voor bijstandsgerechtigden

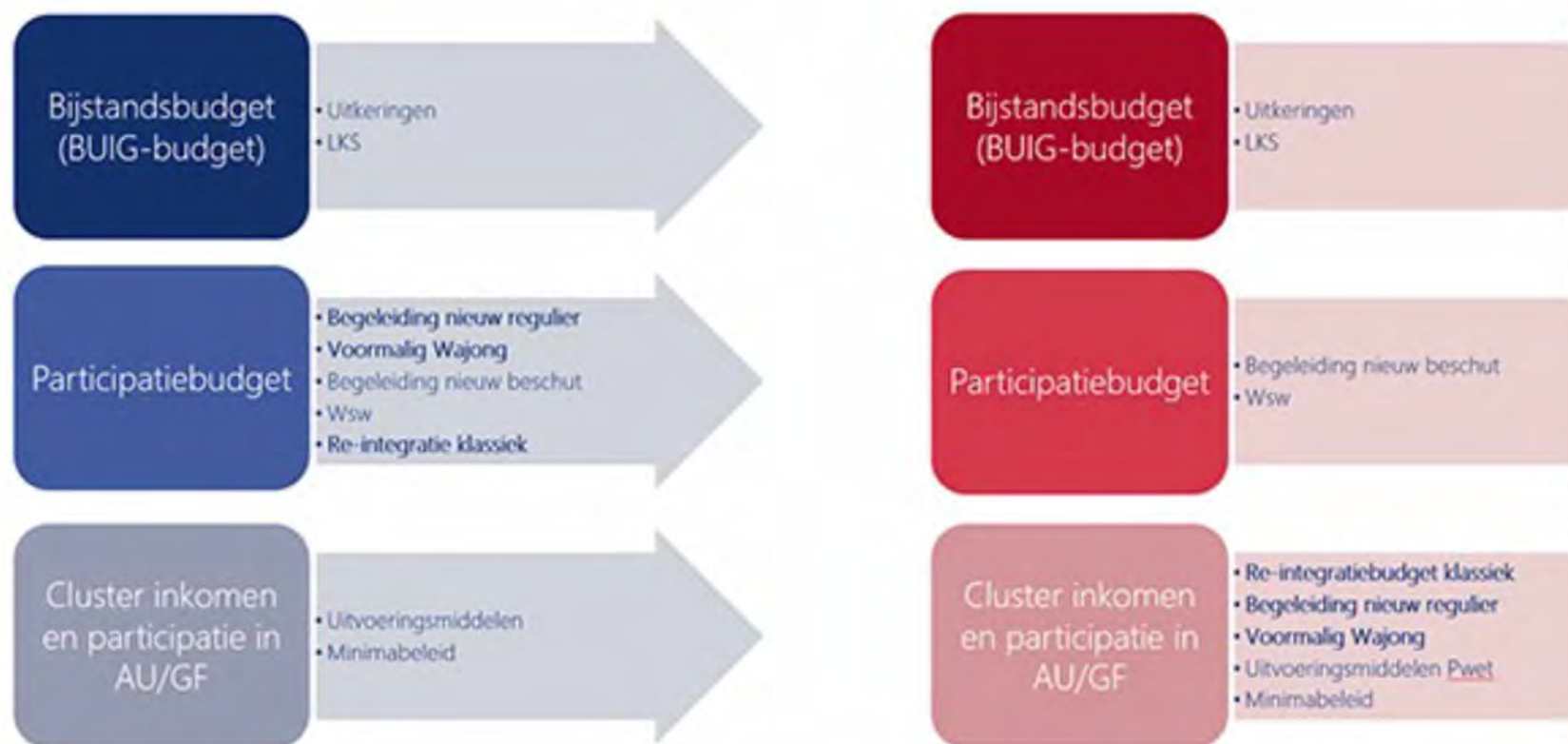


Gebaseerd op Fenger (2019)

NIEUWE DOELGROEPEN PARTICIPATIEWET 2015



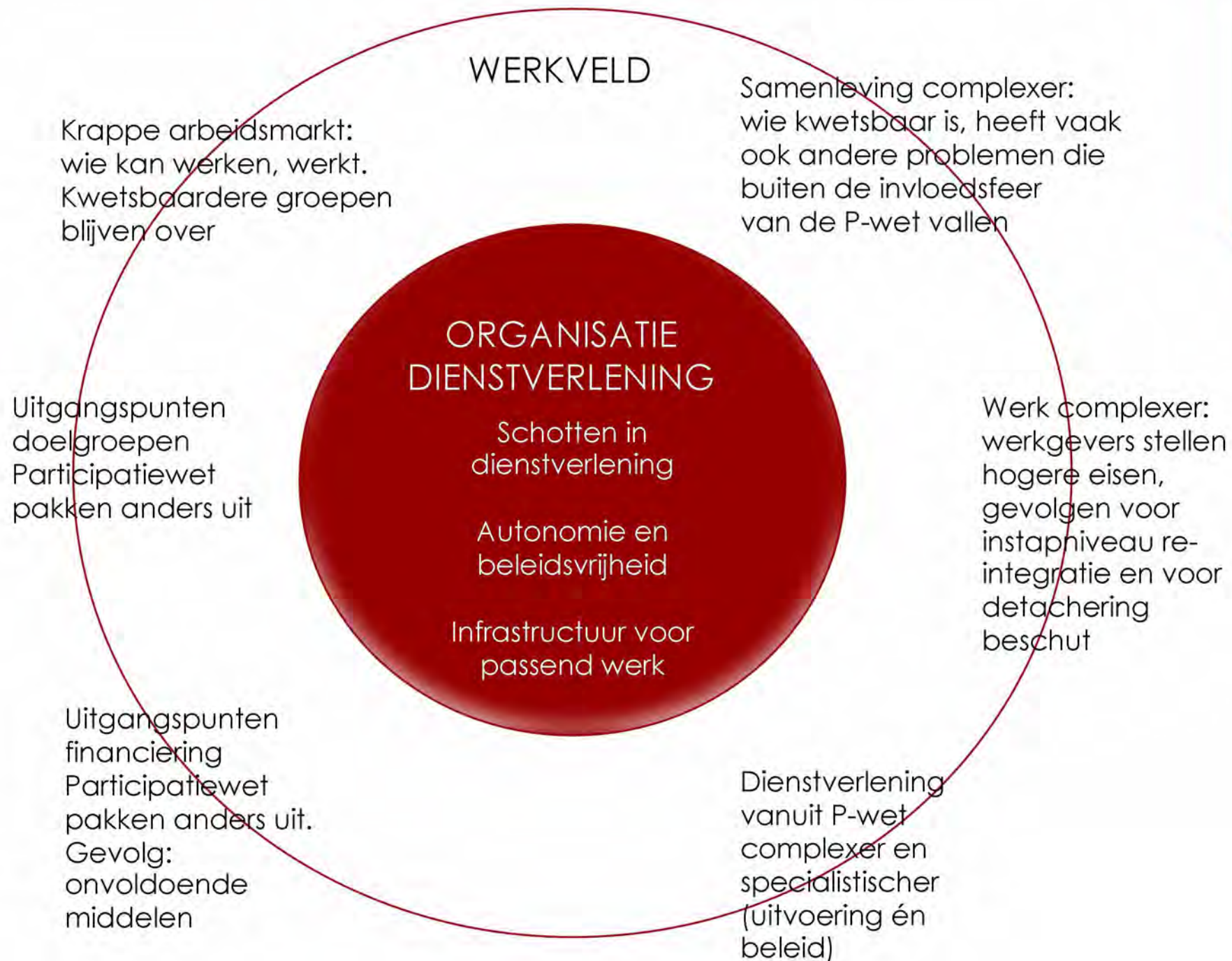
FINANCIËEL: GROTER AANDEEL VIA GF/AU



FASE 1: REGIONALE PROBLEEM-ANALYSE 2024

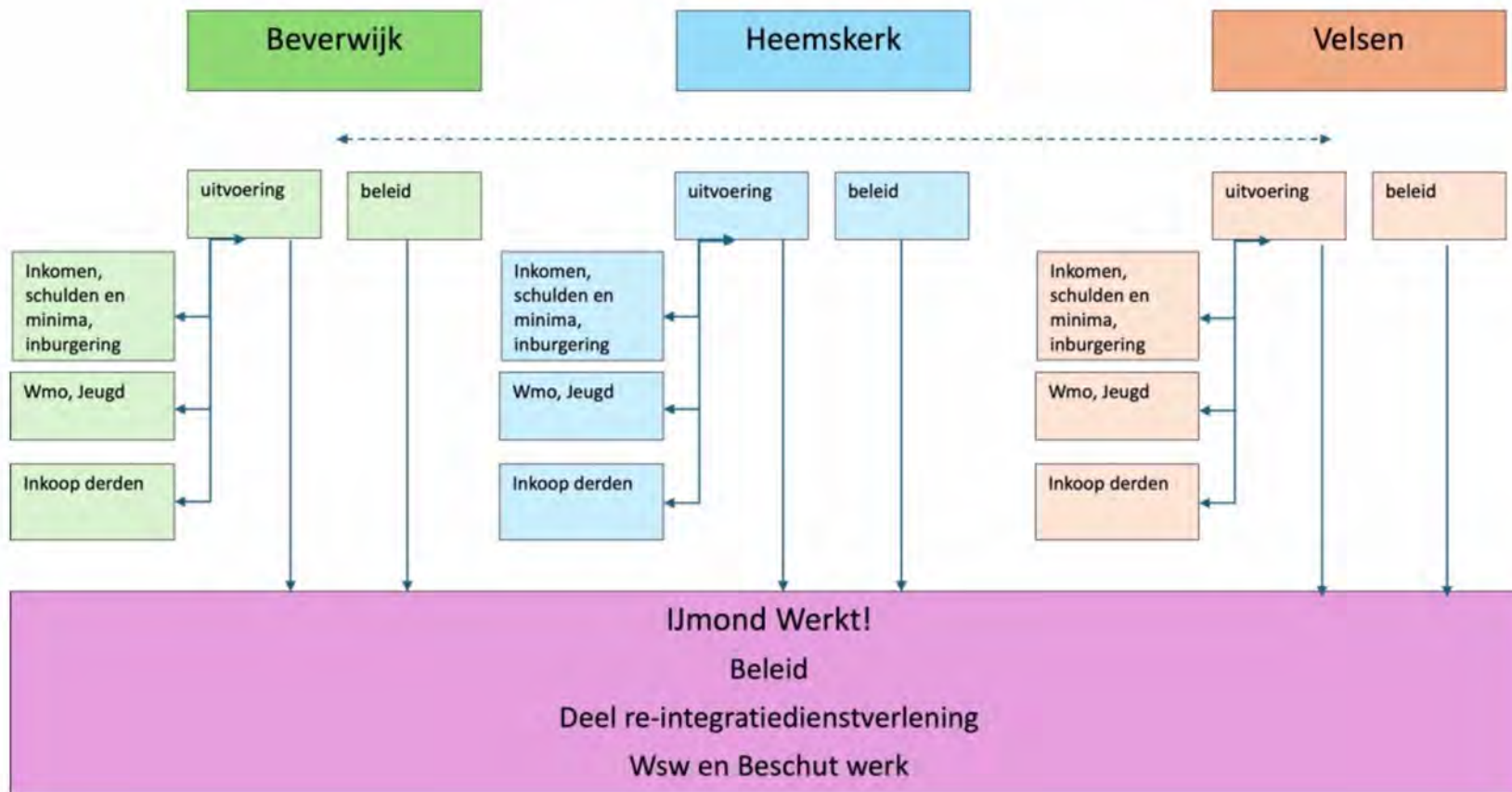


- Open, onafhankelijke blik is onderdeel van de opdracht en insteek van de probleemanalyse
- Doel probleemanalyse: inzicht in actuele en toekomstige vraagstukken en knelpunten in beeld
- Benut als: vertrekpunt voor het formuleren en verkennen van oplossingsrichtingen: de eerste stap naar de toekomst

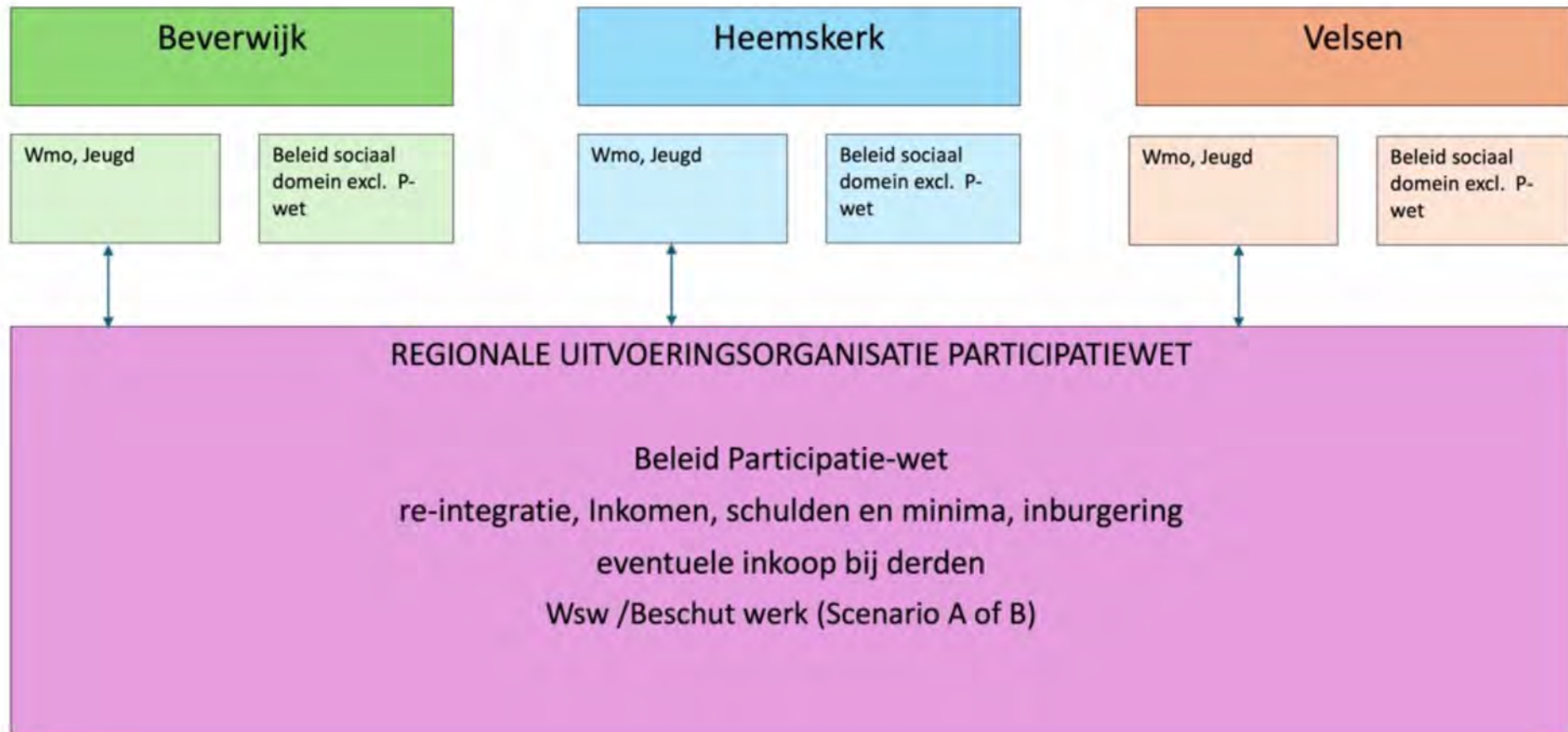


FASE 2:
ALTERNATIVE SCENARIO'S

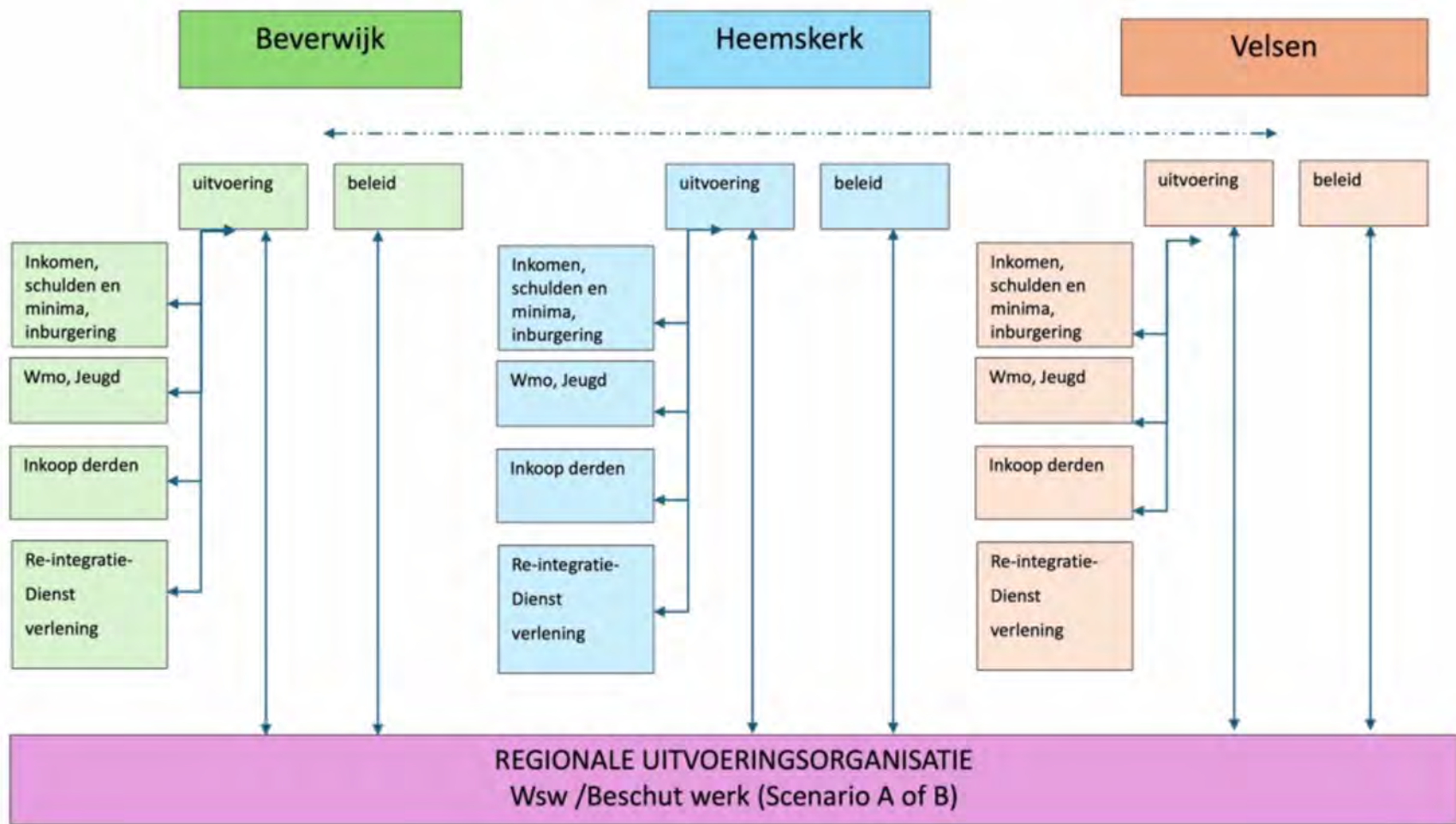
Age Group	Percentage of Respondents
18-29	85%
30-49	80%
50-69	75%
70+	70%



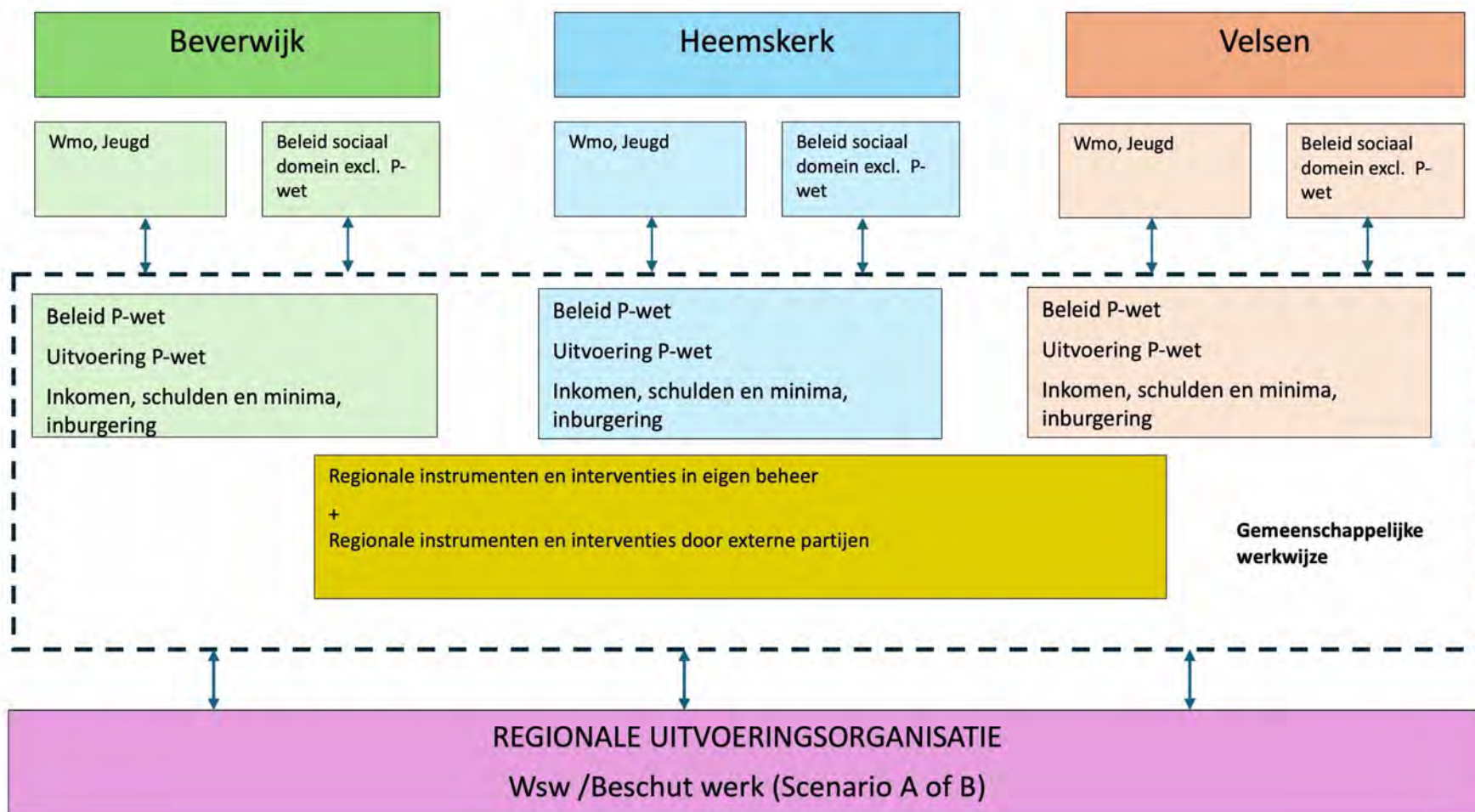
SCENARIO 1: INTEGRAAL



SCENARIO 2: INDIVIDUEEL



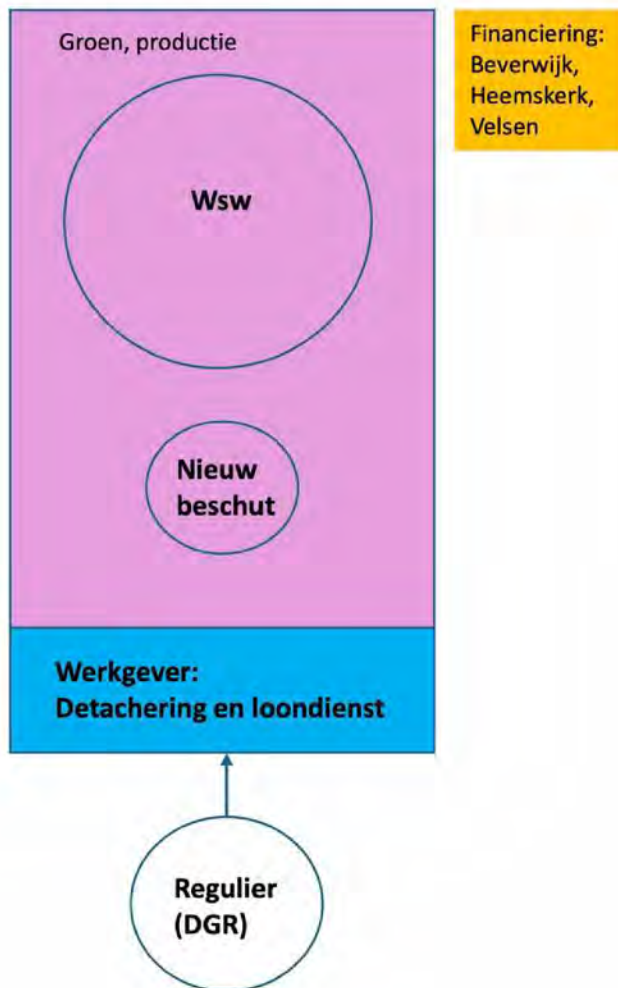
SCENARIO 3: VERGAANDE HARMONISATIE



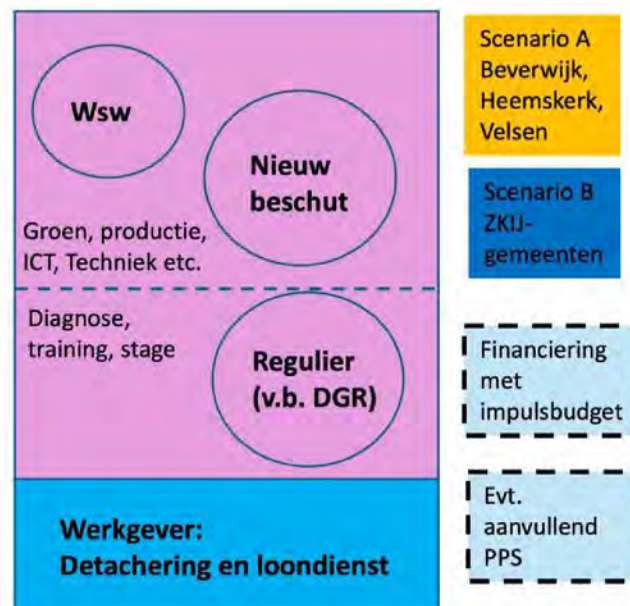
SCENARIO'S A EN B: TOEKOMST WSW/NIEUW BESCHUT



HUDIDIGE SITUATIE

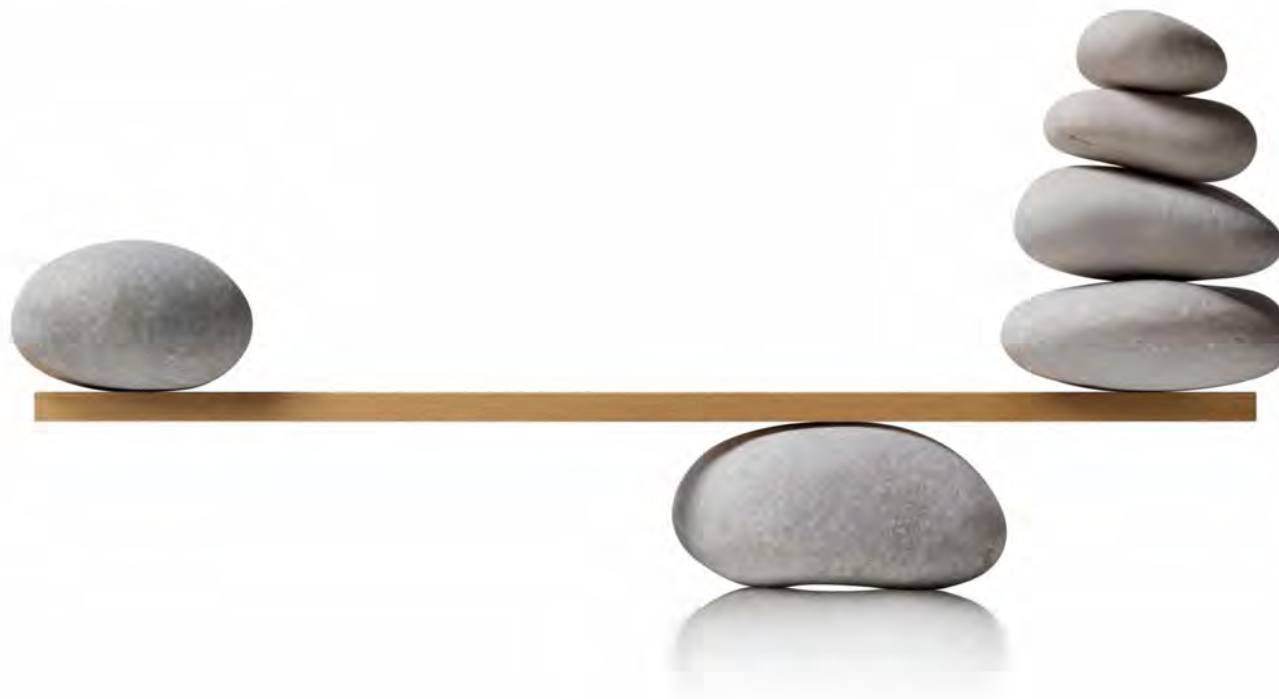


NIEUWE SITUATIE



UITKOMST ANALYSE

TERUGBLIK 19 APRIL 2023:
'Verkennen is zoeken naar
balans'

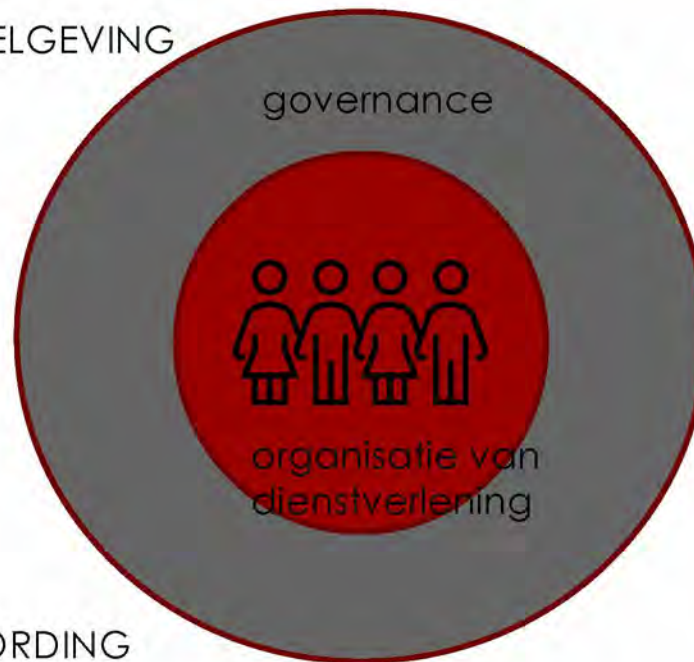


EN BRENGT KEUZES MET ZICH MEE:



FINANCIEEL EN WET- EN REGELGEVING

MENSEN EN MIDDELEN



AANSTURING EN VERANTWOORDING

UITVOERING



ANALYSE BEVESTIGT DIT:



- Inhoudelijke analyse wijst niet in één overduidelijk beste richting
- Financieel ook niet één overtuigend voorkeursscenario
- Impact op verschillende partijen verschilt wel per scenario: hoe zwaar wegen deze?

Kortom:

dialogoog aan de hand van de analyse vanuit verschillende invalshoeken benutten om te komen tot een afgewogen besluit

BEOORDELING T.O.V. HUIDIGE SITUATIE



score 1 = slecht, 2 = geen verbetering/verslechtering, 3 = lichte verbetering, 4 = sterke verbetering, 5 = grote verbetering	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Dienstverlening inwoner			
Zicht op brede hulpvraag bij start	2	5	4
Trajecten op maat	4	4	5
Verbinding brede sociale domein	2	5	4
Passend werk	4	2	3
Inzet Wsw/Nieuw Beschut infrastructuur t.b.v. re-integratie	4-5	2	3
Kwaliteit			
Medewerker als instrument	4	2	4
Flexibiliteit in de dienstverlening	3	4	4
Governance			
Toekomstbestendigheid (borging)	4	2	1

IMPACT VAN TRANSITIETRAJECT



Score impact 1 = grote negatieve impact, 2= negatieve impact, 3= neutraal, 4= positieve impact, 5 = grote positieve impact	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Impact			
Werkgeverschap	1-2	2-3	2-3
Huisvesting, ICT, Overhead	2	2-3	2
Lokale autonomie	1	5	2-3
Governancestructuur	3	5	3-4
Overhead t.b.v. wet- en regelgeving Wsw/Nieuw beschut	5	2	2
Regionale samenwerking	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

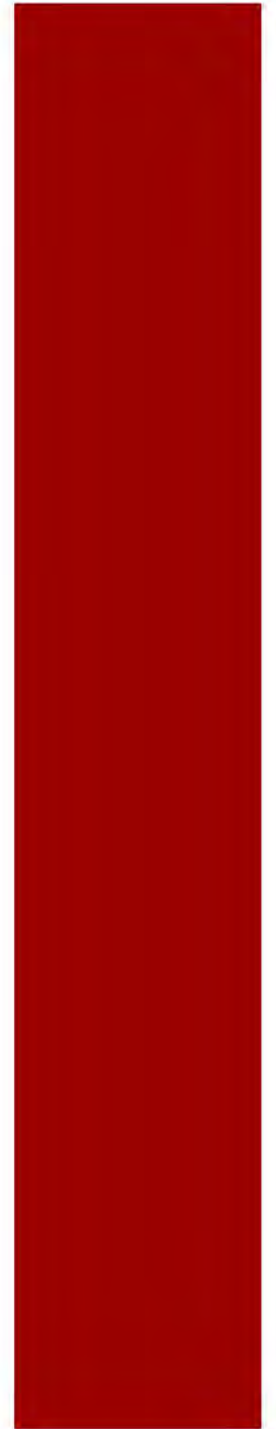


De scenario's zijn onderscheidend gedefinieerd en uitgewerkt. Tijdens de analyse bij scenario 2 en 3 gesprekken over ruimte voor lokale keuzes versus samenwerking.

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, samenwerking met andere buurgemeenten en wisselende samenstellingen per thema
- het uitgangspunt bij scenario 3 is altijd samenwerking tussen de drie gemeenten. Wel is een gefaseerde aanpak mogelijk of focus op een beperkt aantal thema's. Resulteert in scenario '3-min'.

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

Autonomie en identiteit

- In welke mate is de herkenbaarheid van de eigen gemeente bij de inwoner belangrijk op dit thema (loketfunctie)?

Uitgebreide versie (voor e-mail aan betrokken medewerkers)

Onderwerp: Update: herontwerp re-integratiedienstverlening

Dag collega,

Sinds begin 2023 onderzoeken de drie IJmondgemeenten (Beverwijk, Heemskerk en Velsen) hoe we de re-integratiedienstverlening beter kunnen organiseren. Ons doel is om inwoners die onder de Participatiewet vallen zo goed mogelijk te ondersteunen en – als het kan – te begeleiden naar (betaald) werk. De nieuwe aanpak moet ook flexibel zijn en binnen het beschikbare budget blijven.

In een eerdere bijeenkomst hebben we jullie geïnformeerd over de probleemanalyse van de huidige dienstverlening. Op basis daarvan is in februari een eindrapport opgesteld met verschillende scenario's voor de toekomst. In dit bericht informeren we jullie over de scenario's en het verdere proces.

Waarom een nieuwe aanpak?

De uitvoering van de Participatiewet brengt al langere tijd uitdagingen met zich mee, ook in de IJmond. De arbeidsmarkt verandert snel en steeds meer inwoners hebben complexe problemen en intensieve begeleiding nodig. Dit vraagt om een herziening van onze aanpak.

Welke scenario's zijn onderzocht?

In het eindrapport zijn drie mogelijke scenario's voor de toekomst uitgewerkt:

1. **Integrale samenwerkingsvariant** – De gemeenten bundelen alle krachten en brengen de dienstverlening voor inkomen, werk, re-integratie, schulden, minima en inburgering onder in één nieuwe regionale uitvoeringsorganisatie. Deze organisatie zou groter zijn dan IJmond Werkt! en een breder takenpakket hebben.
2. **Individueel en situationele aanpak** – De gemeenten werken niet langer samen aan re-integratiedienstverlening en organiseren dit volledig zelf. Ze blijven wél samenwerken voor de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en Nieuw Beschut Werk. Gemeenten breiden hun eigen teams uit of kopen diensten in bij externe partijen.
3. **Maximale harmonisatie** – De drie gemeenten hanteren een uniforme aanpak, maar voeren deze zelfstandig uit binnen hun eigen gemeente. Dit betekent dat er geen gezamenlijke uitvoeringsorganisatie komt, zoals in scenario 1.

Daarnaast is er ook gekeken naar de toekomst van de Wsw en Nieuw Beschut Werk. Dit onderwerp sluit aan op landelijke ontwikkelingen rondom sociaal werkbedrijven. De uitkomsten hiervan worden in 2025 bekend.

Waar staan we nu?

In een eerste verkenning hebben de drie colleges samen gekeken naar de toekomst van de re-integratiedienstverlening. Hieruit kwam naar voren dat **scenario 2 (Individuele aanpak)** het beste aansluit bij de behoeften van de gemeenten en hun inwoners. Daarom ligt de voorkeur van de colleges bij het verder uitwerken van dit scenario.

Dit scenario geeft elke gemeente de vrijheid om de re-integratiedienstverlening op maat in te richten, binnen de eigen financiële mogelijkheden en passend bij lokale en landelijke ontwikkelingen. Tegelijkertijd is er een sterke wens om **samenwerking op verschillende onderdelen te behouden en te versterken**, daar waar dit meerwaarde biedt. Dit betekent dat gemeenten waar nodig kunnen blijven samenwerken met externe partijen om inwoners zo goed mogelijk te ondersteunen.

Wat zijn de volgende stappen?

- In **april 2025** worden de scenario's gepresenteerd aan de drie gemeenteraden.
- De gemeenteraden nemen naar verwachting in **juni/juli 2025** een besluit over het te volgen scenario.
- In de tweede helft van 2025 wordt het gekozen scenario verder uitgewerkt in een **transitieplan**. Hierin staat ook wat de veranderingen betekenen voor medewerkers van de gemeenten en IJmond Werkt!.

Wat betekent dit voor jou?

Voorlopig verandert er nog niets. Totdat de raden een definitief besluit nemen en het transitieplan is uitgewerkt, blijven we werken zoals we dat nu doen. Uiteraard betrekken we de ondernemingsraden en medewerkers bij dit proces. Als er voorgenomen besluiten zijn, wordt de OR om advies gevraagd.

Meer weten?

We begrijpen dat je vragen kunt hebben over deze ontwikkelingen. Daarom organiseren we op **6 maart een informatiebijeenkomst** via teams van 16.00-16.30 uur gegeven door  waarin we de scenario's en het vervolgproces toelichten. Natuurlijk kun je ook altijd bij je manager terecht met vragen.

Met vriendelijke groet,





Beverwijk





Korte variant (voor intranet)

Toekomst re-integratiedienstverlening in de IJmond

De gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen werken aan een nieuwe aanpak voor de re-integratiedienstverlening. Het doel is om inwoners die onder de Participatiewet vallen beter te ondersteunen en waar mogelijk naar werk te begeleiden.

De drie colleges hebben individueel onderzocht welke aanpak het beste past. Alle drie de colleges hebben een voorkeur uitgesproken om **scenario 2 (Individuele aanpak)** verder uit te werken. Dit betekent dat elke gemeente zelf de re-integratiedienstverlening vormgeeft, binnen de eigen financiële en beleidsmatige kaders. Tegelijk blijft er ruimte voor samenwerking op onderdelen waar dit meerwaarde biedt.

Wat gebeurt er nu?

- In **april 2025** worden de scenario's gepresenteerd aan de gemeenteraden.
- In **juni/juli 2025** nemen de raden een definitief besluit.
- In de tweede helft van 2025 volgt een transitieplan.

Voorlopig verandert er nog niets. Vragen? Neem contact op met [5.1.2.e](#) of [5.1.2.e](#)

Collegevoorstel en -besluit

Onderwerp	Opheffen geheimhouding
Portefeuillehouder	S. Klaassen
Team	Sociaal beleid
Raad	Ja, raadsvoorstel
Documentkenmerk	D-141835
Zaakkenmerk	Z-24-186649
Datum vergadering	18 maart 2025

Voorgesteld besluit

De raad conform concept raadsvoorstel en -besluit voor te stellen om:

1. De geheimhouding op te heffen van raadsmemo Herontwerp re-integratiedienstverlening (D-139843) en de daarbij behorende bijlagen, te weten:
 - a. eindrapportage scenario's herontwerp re-integratiedienstverlening (D-140374);
 - b. presentatie herontwerp re-integratiedienstverlening (D-140369);
 - c. raadsmemo voortgang herontwerp re-integratiedienstverlening (D-137480);
 - d. planning herontwerp re-integratiedienstverlening (D-139895).

Besluit

De raad conform concept raadsvoorstel en -besluit voor te stellen om:

1. De geheimhouding op te heffen van raadsmemo Herontwerp re-integratiedienstverlening (D-139843) en de daarbij behorende bijlagen, te weten:
 - a. eindrapportage scenario's herontwerp re-integratiedienstverlening (D-140374);
 - b. presentatie herontwerp re-integratiedienstverlening (D-140369);
 - c. raadsmemo voortgang herontwerp re-integratiedienstverlening (D-137480);
 - d. planning herontwerp re-integratiedienstverlening (D-139895).

Aanleiding

Eerder is besloten stukken onder geheimhouding aan de raad te verstrekken. De reden van de geheimhouding is vervallen, zodat de geheimhouding opgeheven kan worden.

Wettelijke bevoegdheidsbasis voor het nemen van het besluit

Op grond van artikel 160 lid 1 aanhef en onder b van de Gemeentewet is het college bevoegd om voorstellen voor de raad voor te bereiden.

Het opheffen van geheimhouding is in dit geval een bevoegdheid van de raad, aangezien de geheime stukken aan de raad zijn verstrekt. Dit volgt uit artikel 89 lid 4 Gemeentewet.

Wettelijk en/of beleidskader

Gemeentewet

Wet open overheid

Eerder(e) besluit(en)

College d.d. 25 februari 2025 opleggen geheimhouding.

Relatie met raads-/collegeprogramma

Er is geen relatie met het raads-/collegeprogramma.

Motivering voorgesteld besluit

Tijdens de vergadering van 25 februari 2025 heeft het college besloten om op de volgende documenten geheimhouding op te leggen:

- raadsmemo Herontwerp re-integratiedienstverlening (D-139843) en de daarbij behorende bijlagen, te weten;
- eindrapportage scenario's herontwerp re-integratiedienstverlening (D-140374);
- presentatie herontwerp re-integratiedienstverlening (D-140369);
- raadsmemo voortgang herontwerp re-integratiedienstverlening (D-137480);
- planning herontwerp re-integratiedienstverlening (D-139895).

De geheimhouding is opgelegd op grond van artikel 87 Gemeentewet in samenhang gelezen met artikel 5.1 lid 4 van de Wet open overheid. Hiertoe is overwogen dat de ondernemersraad van IJmond Werkt! als eerste kennis moet kunnen nemen van deze informatie. Inmiddels is de ondernemersraad geïnformeerd, zodat er geen reden meer aanwezig is om deze stukken langer geheim te houden.

Een verplichting tot geheimhouding duurt voort totdat deze wordt opgeheven. Aangezien de stukken waarop de geheimhouding is opgelegd aan de raad zijn verstrekt, is het aan de raad om de geheimhouding op te heffen.

Risico's

Er zijn geen risico's verbonden aan dit besluit.

Alternatieven

Het alternatief zou zijn om de geheimhouding niet op te heffen. Echter, er is geen grondslag om de geheimhouding langer voort te laten duren.

Financiën

Er zijn geen financiële gevolgen verbonden aan dit besluit.

Geheimhouding

Het besluit is openbaar.

Participatie

Niet aan de orde.

Communicatie

Niet aan de orde.

Verdere procedure

De geheimhouding is nadat de raad het besluit heeft genomen opgeheven.

Bijlage(n)

Raadsvoorstel en -besluit opheffen geheimhouding (D-141834)



Uitnodiging en agenda Expertmeeting Eindrapport Herontwerp Reintegratiedienstverlening

Documentnummer D-142221 / Z-24-186649

Geachte raads- en commissieleden,

Bijgaand ontvangt u de uitnodiging en agenda voor de Expertmeeting 'Eindrapport Herontwerp re-integratiedienstverlening' op 1 april 2025. De inloop van deze avond start om 19.15 uur en om 19.30 uur starten wij het programma.

Op 17 april 2024 is een regionale radenbijeenkomst georganiseerd om de uitkomsten van de probleemanalyse Herontwerp Re-integratiedienstverlening met u te delen. De probleemanalyse was bedoeld om zicht te krijgen op de specifieke knelpunten en dynamiek binnen de IJmondgemeenten. Deze probleemanalyse sluit aan bij het landelijke beeld:

- 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.

Tijdens de expertmeeting presenteren wij u het Eindrapport Herontwerp Re-integratiedienstverlening, waarin vijf scenario's zijn uitgewerkt. Drie scenario's hebben betrekking op de re-integratiedienstverlening, twee gaan over WSW/beschut werk. Deze avond gaat specifiek in op de drie scenario's van de re-integratiedienstverlening. Voor de scenario's WSW/beschut werk loopt een verkenning, waarover u later in 2025 wordt geïnformeerd.

Het doel van de expertmeeting is de raad voldoende informatie mee te geven over de context, de verschillende richtingen waarvoor kan worden gekozen, de voor- en nadelen van deze richtingen en de financiële consequenties op hoofdlijnen.

Het programma ziet er als volgt uit:

1. Opening
2. Korte introductie op uitkomst herontwerp 5 minuten
3. Presentatie inhoudelijke uitkomsten en het stellen van verhelderende vragen 55 minuten
4. Uitwisseling van denkrichtingen: 30 minuten

Beoogde tijdsduur: 90 minuten

[07-05-2025, 12:09:47] 5.1.2e Berichten en oproepen worden end-to-end versleuteld. Alleen mensen in deze chat kunnen ze lezen, beluisteren of delen.

[07-05-2025, 12:09:47] 5.1.2e Gemiste spraakoproep. Tik om terug te bellen

[07-05-2025, 12:10:34] 5.1.2e Spraakoproep. Geen antwoord

[07-05-2025, 12:10:47] 5.1.2e Spraakoproep. 1 min

[22-06-2025, 09:00:51] 5.1.2e Ik lees net op de website van de gemeente Heemskerk bij de gemeenteraad op 26 juni a.s. dat de commissie de raad adviseert het herontwerp niet in behandeling te nemen.

[23-06-2025, 17:17:08] 5.1.2e Hi 5.1.2e kun je de vragen die binnen zijn gekomen en de antwoorden met me delen. Dit met het oog op de voorbereiding van Suzanne.

[23-06-2025, 17:17:18] 5.1.2e 5.1.2e gaat even met haar bellen.

[25-06-2025, 00:19:18] 5.1.2e Het herontwerp is behandelrijp door de raad verklaard. 5.2.1

[25-06-2025, 08:35:41] 5.1.2e Dank voor jullie hulp hierop 👍

[25-06-2025, 09:33:03] 5.1.2e 5.2.1 Goed duidelijk en focus op de inwoners.

[08-07-2025, 12:06:37] 5.1.2e Je hebt dit bericht verwijderd.

[10-07-2025, 08:13:53] 5.1.2e afbeelding weggelaten

[10-07-2025, 08:49:32] 5.1.2e 5.2.1

5.2.1

5.2.1

[10-07-2025, 08:50:36] 5.1.2e 5.2.1

5.1.2e

[10-07-2025, 08:52:32] 5.1.2e 5.2.1

Vanavond is de raadsvergadering al. Zal ik met jouw collega's afstemmen voor vanavond?

[10-07-2025, 08:54:32] 5.1.2e Ja ik zie het.. 5.2.1

5.2.1

[10-07-2025, 08:55:14] 5.1.2e Is Suzanne al op de hoogte gebracht van het artikel of zal ik dat nu even doen?

[10-07-2025, 08:55:36] 5.1.2e 5.1.2e heeft het aan haar geappt

[10-07-2025, 09:02:53] 5.1.2e 5.2.1

5.2.1

[10-07-2025, 09:03:08] 5.1.2e afbeelding weggelaten

[10-07-2025, 09:03:46] 5.1.2e 5.2.1

5.2.1

[10-07-2025, 09:07:45] 5.1.2e 5.2.1

5.2.1

[10-07-2025, 09:12:54] 5.1.2e Wat er in het rapport van deze meneer staat helemaal onderin is dat hij geen onderzoek heeft verricht naar de ijmوند en dat het slechts een advies is. Ik ga nu richting kantoor

[10-07-2025, 09:17:03] 5.1.2e Dat is erg belangrijke achtergrondinformatie

[10-07-2025, 22:15:37] 5.1.2e Scenario 2 is ook in Beverwijk er door heen.

[10-07-2025, 22:16:23] 5.1.2e Ja heel fijn 🙌👍

[10-07-2025, 22:16:58] 5.1.2e 5.2.1

[10-07-2025, 22:17:12] 5.1.2e Zeker!

[10-07-2025, 22:17:29] 5.1.2e Heel fijn

[11-07-2025, 11:17:16] 5.1.2e 5.1.2e van communicatie maakt een intranetbericht voor de gemeentes over het herontwerp reïntegratiedienstverlening.

[11-07-2025, 11:27:49] 5.1.2e Ok, stuur jij me dat dan toe of hijzelf?

[11-07-2025, 11:36:33] 5.1.2e Denk dat het via mij komt. Ik zal hem delen zodra het er is. Hij krijgt vandaag dit door.

[16-07-2025, 11:20:15] 5.1.2e afbeelding weggelaten

[16-07-2025, 11:31:39] 5.1.2e 👍

Uitgebreide versie (voor e-mail aan betrokken medewerkers)

Onderwerp: Update: herontwerp re-integratiedienstverlening

Dag collega,

Sinds begin 2023 onderzoeken de drie IJmondgemeenten (Beverwijk, Heemskerk en Velsen) hoe we de re-integratiedienstverlening beter kunnen organiseren. Ons doel is om inwoners die onder de Participatiewet vallen zo goed mogelijk te ondersteunen en – als het kan – te begeleiden naar (betaald) werk. De nieuwe aanpak moet ook flexibel zijn en binnen het beschikbare budget blijven.

In een eerdere bijeenkomst hebben we jullie geïnformeerd over de probleemanalyse van de huidige dienstverlening. Op basis daarvan is in februari een eindrapport opgesteld met verschillende scenario's voor de toekomst. In dit bericht informeren we jullie over de scenario's en het verdere proces.

Waarom een nieuwe aanpak?

De uitvoering van de Participatiewet brengt al langere tijd uitdagingen met zich mee, ook in de IJmond. De arbeidsmarkt verandert snel en steeds meer inwoners hebben complexe problemen en intensieve begeleiding nodig. Dit vraagt om een herziening van onze aanpak.

Welke scenario's zijn onderzocht?

In het eindrapport zijn drie mogelijke scenario's voor de toekomst uitgewerkt:

1. **Integraal samenwerken** – De gemeenten bundelen alle krachten en brengen de dienstverlening voor inkomen, werk, re-integratie, schulden, minima en inburgering onder in één nieuwe regionale uitvoeringsorganisatie. Deze organisatie zou groter zijn dan IJmond Werkt! en een breder takenpakket hebben.
2. **Individuele aanpak** – De gemeenten werken niet langer samen aan re-integratiedienstverlening en organiseren dit volledig zelf. Ze blijven wél samenwerken voor de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en Nieuw Beschut Werk. Gemeenten breiden hun eigen teams uit of kopen diensten in bij externe partijen.
3. **Maximale samenwerking binnen de eigen gemeente** – De drie gemeenten hanteren een uniforme aanpak, maar voeren deze zelfstandig uit binnen hun eigen gemeente. Dit betekent dat er geen gezamenlijke uitvoeringsorganisatie komt, zoals in scenario 1.

Daarnaast is er ook gekeken naar de toekomst van de Wsw en Nieuw Beschut Werk. Dit onderwerp sluit aan op landelijke ontwikkelingen rondom sociaal werkbedrijven. De uitkomsten hiervan worden in 2025 bekend.

Waar staan we nu?

In een eerste verkenning hebben de drie colleges samen gekeken naar de toekomst van de re-integratiedienstverlening. Hieruit kwam naar voren dat **scenario 2 (Individuele aanpak)** het beste aansluit bij de behoeften van de gemeenten en hun inwoners. Daarom ligt de voorkeur van de colleges bij het verder uitwerken van dit scenario.

Dit scenario geeft elke gemeente de vrijheid om de re-integratiedienstverlening op maat in te richten, binnen de eigen financiële mogelijkheden en passend bij lokale en landelijke ontwikkelingen. Tegelijkertijd is er een sterke wens om **samenwerking op verschillende onderdelen te behouden en te versterken**, daar waar dit meerwaarde biedt. Dit betekent dat gemeenten waar nodig kunnen blijven samenwerken met externe partijen om inwoners zo goed mogelijk te ondersteunen.

Wat zijn de volgende stappen?

- In **april 2025** worden de scenario's gepresenteerd aan de drie gemeenteraden.
- De gemeenteraden nemen naar verwachting in **juni/juli 2025** een besluit over het te volgen scenario.
- In de tweede helft van 2025 wordt het gekozen scenario verder uitgewerkt in een **transitieplan**. Hierin staat ook wat de veranderingen betekenen voor medewerkers van de gemeenten en IJmond Werkt!.

Wat betekent dit voor jou?

Voorlopig verandert er nog niets. Totdat de raden een definitief besluit nemen en het transitieplan is uitgewerkt, blijven we werken zoals we dat nu doen. Uiteraard betrekken we de ondernemingsraden en medewerkers bij dit proces. Als er voorgenomen besluiten zijn, wordt de OR om advies gevraagd.

Meer weten?

We begrijpen dat je vragen kunt hebben over deze ontwikkelingen. Daarom organiseren we op **6 maart een informatiebijeenkomst** <toevoegen info over deze betreffende bijeenkomst, waar, hoe laat en aanmelden> waarin we de scenario's en het vervolgproces toelichten. Natuurlijk kun je ook altijd bij je manager terecht met vragen.

Met vriendelijke groet,
[Naam teammanager]
[Functie]
[Betreffende gemeente]

Korte variant (voor intranet)

Toekomst re-integratiedienstverlening in de IJmond

De gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen werken aan een nieuwe aanpak voor de re-integratiedienstverlening. Het doel is om inwoners die onder de Participatiewet vallen beter te ondersteunen en waar mogelijk naar werk te begeleiden.

De drie colleges hebben individueel onderzocht welke aanpak het beste past. Alle drie de colleges hebben een voorkeur uitgesproken om **scenario 2 (Individuele aanpak)** verder uit te werken. Dit betekent dat elke gemeente zelf de re-integratiedienstverlening vormgeeft, binnen de eigen financiële en beleidsmatige kaders. Tegelijk blijft er ruimte voor samenwerking op onderdelen waar dit meerwaarde biedt.

Wat gebeurt er nu?

- In **april 2025** worden de scenario's gepresenteerd aan de gemeenteraden.
- In **juni/juli 2025** nemen de raden een definitief besluit.
- In de tweede helft van 2025 volgt een transitieplan.

Voorlopig verandert er nog niets. Wil je meer weten? Op **6 maart** is er een informatiebijeenkomst **<toevoegen info over deze betreffende bijeenkomst, waar, hoe laat en aanmelden>** Vragen? Neem contact op met **<betreffende teammanager>**.

From: "5.12e"
Sent: Wed, 31 Jan 2024 14:18:15 +0100
To: "5.12e" <5.12i@Beverwijk.NL>; "5.12e" <5.12i@beverwijk.nl>; "5.12e" <5.12i@beverwijk.nl>
Subject: conceptagenda en bijlage bijeenkomst 7 februari
Attachments: Regionale probleemanalyse versie 11 januari 2024.pdf, Conceptagenda Thema-overleg bestuurders 7 februari 2024.docx
Importance: High

Goedemiddag 5.12e en 5.12e

Bijgaand stuur ik jullie alvast de conceptagenda (waarin voorafgaand een stukje tekst is opgenomen om de bestuurlijke dialoog te kunnen voeren) en de regionale probleemanalyse door voor ons overleg van morgen. De wethouders ontvangen de stukken vandaag afzonderlijk van 5.12e

Met vriendelijke groet,

5.12e

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: FINANCIËEL	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.

Tijdslijn IJmond Werkt! 2012 - 2022



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 bewegen¹.

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 leidinggevendenden). 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 leidinggevendenden 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

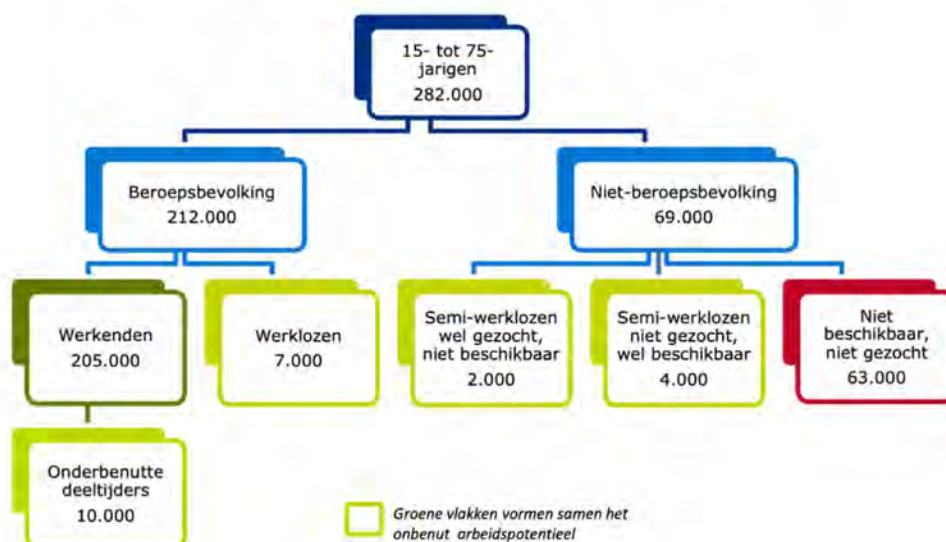
De grootste uitdagingen:

- 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.



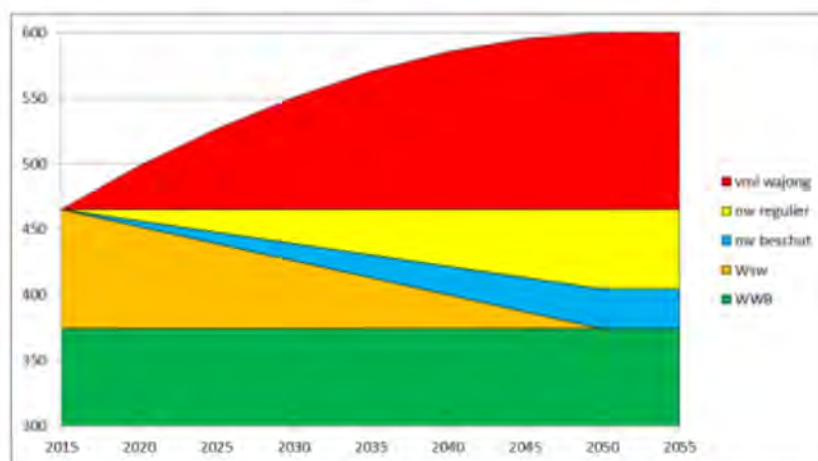
Ontwikkeling doelgroepen in de Participatiewet

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 verzwarende van de problematiek bij inwoners: **een grotere groep blijft voor activering bij de gemeenten**.

Peildatum	bij IJmond Werkt! Aanmeldingen Participanten	Bijstand uitkering (excl. AOW)			
		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 beschermt* en de uitstroom van *oud beschermt* elkaar in evenwicht zouden houden. **De instroom van nieuw regulier en nieuw beschermt 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.

Stapelings in huishoudens met voorzieningen per wet aantal per 1.000 huishoudens

Beverwijk



Nederland



0 20 40 60 80 100 120 140 160 180 200 220 240

● Alleen Jeugd ● Alleen P-wet ● Alleen Wmo ● Jeugd en P-wet
● Jeugd en Wmo ● P-wet en Wmo ● Jeugd, P-wet en Wmo

CBS GMSD Wmo | tweede halfjaar 2022

Heemskerk



Velsen



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 voorbij schieten 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 Banenafsprak 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 banenafsprak 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

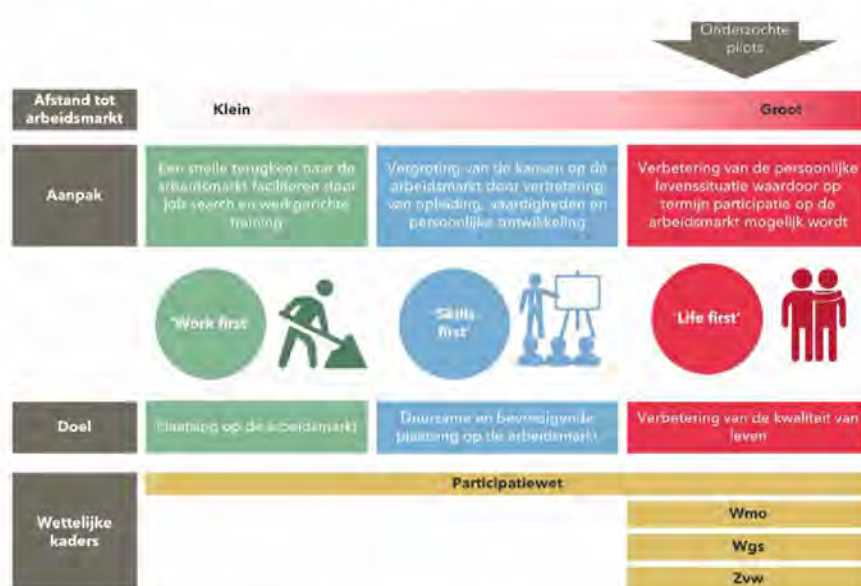
DE RANDVOORWAARDEN

- 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 57 Drie typen handelingen voor tijdschijngerechtigd



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
- Behoeft 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 imago probleem 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

- De relatie tussen gemeenten en IJW in de uitvoering verbetert maar is nog broos en hangt op personen. Samen keuzes maken en afstemmen is niet onderdeel van werkproces. Om dit gat te dichten wordt gewerkt met verbindingsofficier, maar afstemming hangt nog steeds op personen, persoonlijke interpretaties en werkdruk en vraagt dus om een structurele oplossing
- 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 (Banenafpraak, 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 kosteninefficiëntie tot gevolg.
- De relatief lage omzet binnen sociaal ontwikkelbedrijven doordat medewerkers soms worden ingezet tegen lage tarieven, werken onder hun verdien capaciteit of een relatief lage verdien capaciteit 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 imago probleem 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: FINANCIËEL

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

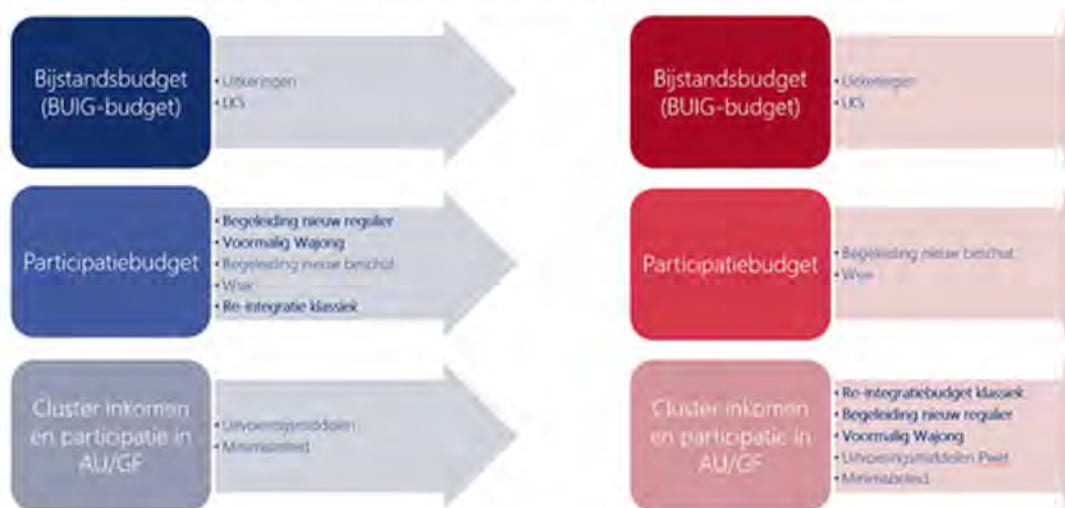
De invoering van de Participatiewet in 2015 ging gepaard met een aantal bezuinigingen. De belangrijkste veranderingen zijn:

- 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.



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	
Begeleidingsbudget per verstrekte loonkostensubsidie	
Re-integratie doelgroepenregister	
Re-integratiebedrag per bijstandsontvanger	
Minimabedrag lage inkomens	
Minimabedrag per bijstandsontvanger	

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						
Re-integratie						
Minimabeleid						
Marge						
Totaal cluster participatie						
BUIG						
Velsen	5.1.2.b					
Beverwijk						
Heemskerk						
TOTAAL						

Naast deze gemeentelijk budgetten zijn voor specifieke doelgroepen ook regionale middelen beschikbaar

Relevante andere bronnen in 2024		
Decentralisatie-uitkering Jeugdwerkloosheid		€ 313.979
Decentralisatie-uitkering bijzondere doelgroepen		€ 68.329
De-centralisatie-uitkering Laaggeletterdheid		€ 173.174
Intensivering beschut werk		mei-24

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 verkenningfase 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

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.a" <5.1.2.a@heemskerk.nl>
Sent: Wed, 26 Feb 2025 14:09:48 +0100
To: "5.1.2.a" <5.1.2.a@heemskerk.nl>
Subject: Afstemming communicatie herontwerp re-integratiedienstverlening

Dag 5.1.2.a

Van mijn collega 5.1.2.a begreep ik dat jij al een eerste opzet hebt gemaakt voor de communicatie richting medewerkers over het herontwerp van de re-integratiedienstverlening. Graag kom ik met je in contact om de communicatie hierover af te stemmen, zodat we een eenduidige en gelijktijdige boodschap kunnen uitdragen. Ik denk dat het ook waardevol is om de communicatieadviseur van Velsen hierbij te betrekken.

5.1.2.a wist niet wie dit is. Heb jij wellicht een idee?
Ik hoor het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.a

5.1.2.a

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2.a

Aanwezig: 5.1.2.a

gemeente
beverwijk



From: "5.1.2.e" "
Sent: Thu, 6 Mar 2025 09:19:49 +0100
To: "5.1.2.e" <5.1.2.i@Beverwijk.NL>; "5.1.2.e" <5.1.2.i@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.i@beverwijk.nl>
Subject: Herontwerp re-integratiedienstverlening
Attachments: Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening .docx, Herontwerp re-integratiedienstverlening - IJmond Werkt!.png
Importance: High

Goedemorgen 5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand de laatste versie van de nieuwsbrief aan de medewerkers.
Gisteren hebben we in het beleidsoverleg afgesproken om na 16.30 uur vanmiddag de nieuwsbrief en het intranetbericht te publiceren. Gelijktijdig in Heemskerk en Velsen.
Wie van ons neemt dit op zich?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.1.2.e 5.1.2.e@beverwijk.nl

06-5.1.2.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Uitgebreide versie (voor e-mail aan betrokken medewerkers)

Onderwerp: Update: herontwerp re-integratiedienstverlening

Dag collega,

Sinds begin 2023 onderzoeken de drie IJmondgemeenten (Beverwijk, Heemskerk en Velsen) hoe we de re-integratiedienstverlening beter kunnen organiseren. Ons doel is om inwoners die onder de Participatiewet vallen zo goed mogelijk te ondersteunen en – als het kan – te begeleiden naar (betaald) werk. De nieuwe aanpak moet ook flexibel zijn en binnen het beschikbare budget blijven.

In een eerdere bijeenkomst hebben we jullie geïnformeerd over de probleemanalyse van de huidige dienstverlening. Op basis daarvan is in februari een eindrapport opgesteld met verschillende scenario's voor de toekomst. In dit bericht informeren we jullie over de scenario's en het verdere proces.

Waarom een nieuwe aanpak?

De uitvoering van de Participatiewet brengt al langere tijd uitdagingen met zich mee, ook in de IJmond. De arbeidsmarkt verandert snel en steeds meer inwoners hebben complexe problemen en intensieve begeleiding nodig. Dit vraagt om een herziening van onze aanpak.

Welke scenario's zijn onderzocht?

In het eindrapport zijn drie mogelijke scenario's voor de toekomst uitgewerkt:

1. **Integrale samenwerkingsvariant** – De gemeenten bundelen alle krachten en brengen de dienstverlening voor inkomen, werk, re-integratie, schulden, minima en inburgering onder in één nieuwe regionale uitvoeringsorganisatie. Deze organisatie zou groter zijn dan IJmond Werkt! en een breder takenpakket hebben.
2. **Individueel en situationele aanpak** – De gemeenten werken niet langer samen aan re-integratiedienstverlening en organiseren dit volledig zelf. Ze blijven wél samenwerken voor de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en Nieuw Beschut Werk. Gemeenten breiden hun eigen teams uit of kopen diensten in bij externe partijen.
3. **Maximale harmonisatie** – De drie gemeenten hanteren een uniforme aanpak, maar voeren deze zelfstandig uit binnen hun eigen gemeente. Dit betekent dat er geen gezamenlijke uitvoeringsorganisatie komt, zoals in scenario 1.

Daarnaast is er ook gekeken naar de toekomst van de Wsw en Nieuw Beschut Werk. Dit onderwerp sluit aan op landelijke ontwikkelingen rondom sociaal werkbedrijven. De uitkomsten hiervan worden in 2025 bekend.

Waar staan we nu?

In een eerste verkenning hebben de drie colleges samen gekeken naar de toekomst van de re-integratiedienstverlening. Hieruit kwam naar voren dat **scenario 2 (Individuele aanpak)** het beste aansluit bij de behoeften van de gemeenten en hun inwoners. Daarom ligt de voorkeur van de colleges bij het verder uitwerken van dit scenario.

Dit scenario geeft elke gemeente de vrijheid om de re-integratiedienstverlening op maat in te richten, binnen de eigen financiële mogelijkheden en passend bij lokale en landelijke ontwikkelingen. Tegelijkertijd is er een sterke wens om **samenwerking op verschillende onderdelen te behouden en te versterken**, daar waar dit meerwaarde biedt. Dit betekent dat gemeenten waar nodig kunnen blijven samenwerken met externe partijen om inwoners zo goed mogelijk te ondersteunen.

Wat zijn de volgende stappen?

- In **april 2025** worden de scenario's gepresenteerd aan de drie gemeenteraden.
- De gemeenteraden nemen naar verwachting in **juni/juli 2025** een besluit over het te volgen scenario.
- In de tweede helft van 2025 wordt het gekozen scenario verder uitgewerkt in een **transitieplan**. Hierin staat ook wat de veranderingen betekenen voor medewerkers van de gemeenten en IJmond Werkt!.

Wat betekent dit voor jou?

Voorlopig verandert er nog niets. Totdat de raden een definitief besluit nemen en het transitieplan is uitgewerkt, blijven we werken zoals we dat nu doen. Uiteraard betrekken we de ondernemingsraden en medewerkers bij dit proces. Als er voorgenomen besluiten zijn, wordt de OR om advies gevraagd.

Meer weten?

We begrijpen dat je vragen kunt hebben over deze ontwikkelingen. Daarom organiseren we op **6 maart een informatiebijeenkomst** via teams van 16.00-16.30 uur gegeven door  waarin we de scenario's en het vervolgproces toelichten. Natuurlijk kun je ook altijd bij je manager terecht met vragen.

Met vriendelijke groet,

 S.12e

 S.12e

Beverwijk

 S.12e

 S.12e

Korte variant (voor intranet)

Toekomst re-integratiedienstverlening in de IJmond

De gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen werken aan een nieuwe aanpak voor de re-integratiedienstverlening. Het doel is om inwoners die onder de Participatiewet vallen beter te ondersteunen en waar mogelijk naar werk te begeleiden.

De drie colleges hebben individueel onderzocht welke aanpak het beste past. Alle drie de colleges hebben een voorkeur uitgesproken om **scenario 2 (Individuele aanpak)** verder uit te werken. Dit betekent dat elke gemeente zelf de re-integratiedienstverlening vormgeeft, binnen de eigen financiële en beleidsmatige kaders. Tegelijk blijft er ruimte voor samenwerking op onderdelen waar dit meerwaarde biedt.

Wat gebeurt er nu?

- In **april 2025** worden de scenario's gepresenteerd aan de gemeenteraden.
- In **juni/juli 2025** nemen de raden een definitief besluit.
- In de tweede helft van 2025 volgt een transitieplan.

Voorlopig verandert er nog niets. Vragen? Neem contact op met [5.1.2.e](#)

[5.1.2.e](#) of [5.1.2.e](#) [na](#)

From: "5.12.e" <5.12.i@Beverwijk.NL>
Sent: Thu, 6 Mar 2025 16:53:26 +0100
To: "5.12.e" <5.12.i@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.i@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.i@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.i@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.i@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.i@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.i@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.i@Beverwijk.NL>; "5.12.e" <5.12.i@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.i@Beverwijk.NL>; "5.12.e" <5.12.i@beverwijk.nl>; "5.12.e" <5.12.i@Beverwijk.NL>
Subject: Fw: Nieuwsbrief herontwerp re-integratie dienstverlening
Attachments: Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening_.pdf

Hoi,
Zie hieronder ter info.
Groet,

5.12.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.12.e <5.12.i@Beverwijk.NL>

Verzonden: donderdag, maart 6, 2025 4:46 PM

Aan: Team Werk Inkomen en Zorg B <5.12.i@beverwijk.nl>

Onderwerp: Nieuwsbrief herontwerp re-integratie dienstverlening

Hoi,
Zoals net besproken in een extra teamoverleg, hierbij ter info de nieuwsbrief mbt het herontwerp re-integratie dienstverlening.

Als jullie vragen hebben erover, kunnen jullie altijd terecht bij 5.12.e of ik.

Groet,

5.12.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

(e-mail aan betrokken medewerkers)

Onderwerp: Update: herontwerp re-integratiedienstverlening

Dag collega,

Sinds begin 2023 onderzoeken de drie IJmondgemeenten (Beverwijk, Heemskerk en Velsen) hoe we de re-integratiedienstverlening beter kunnen organiseren. Ons doel is om inwoners die onder de Participatiewet vallen zo goed mogelijk te ondersteunen en – als het kan – te begeleiden naar (betaald) werk. De nieuwe aanpak moet ook flexibel zijn en binnen het beschikbare budget blijven.

In een eerdere bijeenkomst hebben we jullie geïnformeerd over de probleemanalyse van de huidige dienstverlening. Op basis daarvan is in februari een eindrapport opgesteld met verschillende scenario's voor de toekomst. In dit bericht informeren we jullie over de scenario's en het verdere proces.

Waarom een nieuwe aanpak?

De uitvoering van de Participatiewet brengt al langere tijd uitdagingen met zich mee, ook in de IJmond. De arbeidsmarkt verandert snel en steeds meer inwoners hebben complexe problemen en intensieve begeleiding nodig. Dit vraagt om een herziening van onze aanpak.

Welke scenario's zijn onderzocht?

In het eindrapport zijn drie mogelijke scenario's voor de toekomst uitgewerkt:

1. **Integrale samenwerkingsvariant** – De gemeenten bundelen alle krachten en brengen de dienstverlening voor inkomen, werk, re-integratie, schulden, minima en inburgering onder in één nieuwe regionale uitvoeringsorganisatie. Deze organisatie zou groter zijn dan IJmond Werkt! en een breder takenpakket hebben.
2. **Individueel en situationele aanpak** – De gemeenten werken niet langer samen aan re-integratiedienstverlening en organiseren dit volledig zelf. Ze blijven wél samenwerken voor de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en Nieuw Beschut Werk. Gemeenten breiden hun eigen teams uit of kopen diensten in bij externe partijen.
3. **Maximale harmonisatie** – De drie gemeenten hanteren een uniforme aanpak, maar voeren deze zelfstandig uit binnen hun eigen gemeente. Dit betekent dat er geen gezamenlijke uitvoeringsorganisatie komt, zoals in scenario 1.

Daarnaast is er ook gekeken naar de toekomst van de Wsw en Nieuw Beschut Werk. Dit onderwerp sluit aan op landelijke ontwikkelingen rondom sociaal werkbedrijven. De uitkomsten hiervan worden in 2025 bekend.

Waar staan we nu?

In een eerste verkenning hebben de drie colleges samen gekeken naar de toekomst van de re-integratiedienstverlening. Hieruit kwam naar voren dat **scenario 2 (Individuele aanpak)** het beste aansluit bij de behoeften van de gemeenten en hun inwoners. Daarom ligt de voorkeur van de colleges bij het verder uitwerken van dit scenario.

Dit scenario geeft elke gemeente de vrijheid om de re-integratiedienstverlening op maat in te richten, binnen de eigen financiële mogelijkheden en passend bij lokale en landelijke ontwikkelingen. Tegelijkertijd is er een sterke wens om **samenwerking op verschillende onderdelen te behouden en te versterken**, daar waar dit meerwaarde biedt. Dit betekent dat gemeenten waar nodig kunnen blijven samenwerken met externe partijen om inwoners zo goed mogelijk te ondersteunen.

Wat zijn de volgende stappen?

- In **april 2025** worden de scenario's gepresenteerd aan de drie gemeenteraden.
- De gemeenteraden nemen naar verwachting in **juni/juli 2025** een besluit over het te volgen scenario.
- In de tweede helft van 2025 wordt het gekozen scenario verder uitgewerkt in een **transitieplan**. Hierin staat ook wat de veranderingen betekenen voor medewerkers van de gemeenten en IJmond Werkt!.

Wat betekent dit voor jou?

Voorlopig verandert er nog niets. Totdat de raden een definitief besluit nemen en het transitieplan is uitgewerkt, blijven we werken zoals we dat nu doen. Uiteraard betrekken we de ondernemingsraden en medewerkers bij dit proces. Als er voorgenomen besluiten zijn, wordt de OR om advies gevraagd.

Meer weten?

We begrijpen dat je vragen kunt hebben over deze ontwikkelingen. Daarom organiseren we op **6 maart een informatiebijeenkomst** via teams van 16.00-16.30 uur gegeven door  waarin we de scenario's en het vervolgproces toelichten. Natuurlijk kun je ook altijd bij je manager terecht met vragen.

Met vriendelijke groet,









Beverwijk

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Sent: Wed, 30 Apr 2025 19:11:33 +0200
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>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>;
<5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: Collegevoorstel Herontwerp re-integratiedienstverlening

Dag allen,

Vandaag is het collegevoorstel Herontwerp Re-integratiedienstverlening voor advies aan jullie aangeboden.

Graag zou ik jullie willen vragen

of jullie uiterlijk op dinsdag 6 mei /woensdagochtend vroeg op 7 mei jullie advies kunnen geven. Zodat dit nog op tijd kan worden verwerkt voor 7 mei in de collegeroete te brengen voor 12 uur, om gelijktijdig de stukken in de colleges van Heemskerk, Velsen en Beverwijk op 13 mei te behandelen.

Alvast hartelijk dank hiervoor.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

From: "5.1.2.e" "
Sent: Wed, 7 May 2025 12:40:51 +0200
To: "5.1.2.e" "<5.1.2.i@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" "<5.1.2.i@Beverwijk.NL>
Subject: Commentaar scenariokeuze herontwerp re-integratiedienstverlening

Hi,

Ik kan mijn wijzigingen toch niet meer opslaan.
Graag communicatie sectie aanpassen naar:

Na besluitvorming door de raad communiceren gerichte communicatie richting inwoners en samenwerkingspartners wat er (voorlopig) wel en niet verandert. Informatie op de gemeentelijke website of via IJmond Werkt! actualiseren als de dienstverlening verandert.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Advies
Gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL Beverwijk
www.beverwijk.nl

Tel: 06 - 5.1.2.e

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



From: "Klaassen, Suzanne"
Sent: Mon, 2 Jun 2025 11:55:05 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.i@beverwijk.nl>
Subject: FW: Brief aan raadsleden oproep Denk Na!
Attachments: Brief aan raadsleden oproep Denk Na!.docx

Misschien ook even ambtelijk delen met de andere gemeenten?

Suzanne

Van: Griffie <griffie@beverwijk.nl>
Verzonden: maandag 2 juni 2025 11:07
Aan: Griffie <griffie@beverwijk.nl>
Onderwerp: Brief aan raadsleden oproep Denk Na!

Beste raads- en commissieleden, college van burgemeester en wethouder,
(emailadressen in bcc)

Bijgaand treft u een schrijven van raadslid Rood ter informatie aan.

Met vriendelijke groet,
Cynthia Stronkhorst
Raadsadviseur en plv. griffier
Griffie gemeenteraad Beverwijk
Telefoon: 06-5.1.2.e
Aanwezig: 5.1.2.e

Collega's,

Komende week staat de begroting van o.a. IJmond Werkt op de agenda. In 1 van de stukken worden naast de begroting ook het werkplan in 1 adem genoemd. Daar hebben wij toch wel wat moeite mee omdat het nogal een ingrijpend besluit kan gaan worden voor velen.

Ik stuur jullie daarom even wat nadere uitleg over waarom wij écht vinden dat we even pas op de plaats moeten maken en duidelijkheid willen hebben wat het beste voor ons maar zeker voor onze inwoners gaat zijn.

Ik hoop dat jullie er wat aan hebben en ben altijd bereid e.e.a. toe te lichten.

Scenariokeuze Toekomst IJmond Werkt

Emotie regeert

en vertroebelt daarmee de ratio

Politiek is emotie. Ons beroemd poldermodel staat onder druk, veroorzaakt door een "stemmingendemocratie". De reflectie gaat verloren door de snelle opeenvolging van nieuwsgolven, waardoor we geen tijd hebben om het nieuws te laten bezinken, afstand te nemen en in perspectief te plaatsen. In die snelheid is er meer ruimte voor een makkelijke, provocerende opmerking dan voor een degelijke analyse.

De politiek beweegt mee in die snelheid, en met gebrek aan reflectie. In de regio IJmond is dat niet anders, met voorbeelden zoals het zwembad, etc.

Maar ook ambtelijk speelt dit, en dan wordt het ingewikkeld om door emotie heen te kijken en voor de besluitvorming objectief te kunnen oordelen. Gepresenteerde feiten worden doorspekt van persoonlijke meningen, beleefde historie en ervaringen.

Objectieve externe toetsing is dan van cruciaal belang. Echter, in de aanpak van onze colleges is gekozen voor een procesbegeleider en voor niet een ervaren inhoudsdeskundige. Het CV van ^{5.1.2 e} vermeldt geen soortgelijke opdracht elders, terwijl deze verkenningen overal in het land plaatsvinden, juist nu, vanwege dezelfde financiële noodzaak die in de regio IJmond de aanleiding was, én omdat het Rijk impuls gelden ter beschikking stelt.

Die impuls gelden zijn overigens bedoeld om de sociale werkvoorzieningen om te vormen naar ontwikkelbedrijven voor de brede doelgroep. Opvallend dat de regio IJmond dus hierin een tegengestelde beweging maakt.

Terug naar de gekozen aanpak.

Vanuit de eerdere externe opdrachten vanuit de gemeenten waarbij IJmond Werkt! is betrokken geweest in de afgelopen 5 jaar, kwam één overduidelijk aspect naar boven: samenwerking tussen gemeenten en met IJmond Werkt! is bijzonder moeizaam door het gebrek aan onderling vertrouwen als gevolg van vertroebelde beeldvorming. Door nu de (af)wegingen in het rapport door dezelfde betrokken ambtelijke medewerkers te laten maken, zonder enige externe objectieve toetsing, zou vraagtekens moeten plaatsen bij de uitkomst, en het risico van een doelredenering in de hand werken. Namelijk niet samenwerken. De ratio verliest het van de emotie. Re(a)geren vanuit emoties is niet zo verstandig, omdat je jezelf (gemeente) centraal stelt ten koste van de ander (burger).

Zo stond de uitkomst van het scenario onderzoek al vast. Als je nu expertise gaat vragen uit eigen gelederen (eigen ambtenaren alleen) weet je al wat de uitkomst is.

Reken je rijk

De voornaamste aanleiding voor het herontwerp was de financiële doorkijk naar de toekomst als gevolg van teruglopende rijksbijdragen én de toenemende aantallen zoals door de zogenaamde bultrug van Berenschot inzichtelijk werd gemaakt.

Diezelfde Berenschot heeft de financiële paragraaf geschreven maar met de restrictie van alleen het jaar 2025. Maar dan speelt die financiële problematiek en die bultrug nog helemaal niet. Wat zegt die berekening dan? Er is geen sprake van een meerjarig perspectief, waardoor je geen goede afweging kan maken voor de toekomst, maar alleen op het nu. Hierdoor krijg je lokale tijdelijke verschillen in beeld die niets zeggen over een regiobrede meerjaren beeld.

Voor Beverwijk pakt dit nu toevallig negatiever uit in de berekening: met de huidige onderbesteding op BUIG door te weinig inzet op loonkostensubsidie, kunnen nu andere tekorten worden gedekt, en dat lukt niet in een samenwerking. Beverwijk heeft lokaal eigen keuzes gemaakt, die nu gunstig lijken, maar later door het Rijk weer worden bijgetrokken waarmee het op langere termijn weer gaat tegenvallen. Ook hier weer een doelredenering. Bovendien mag er kritisch worden gekeken naar de ingeschatte kosten voor het sociaal plan als de reïntegratie tak bij IJmond Werkt! wordt opgeheven. De werkelijke bedragen zullen veel hoger zijn. Veel te rooskleurig.

Massa is kassa

ofwel alleen met schaalgrootte houd je het betaalbaar

Elke overheidsorganisatie heeft een basis overhead nodig voor de verantwoording en compliancy (AVG, BIO, etc.). Dit houdt je alleen betaalbaar met een voldoende dienstverlening namens die overheid, in dit geval gemeenten. Dus of meer gemeenten, en/of meer dienstverlening / klanten. Niet voor niets zie je daarom gemeenten samengaan, GR's uitbreiden.

Bovendien stapelen de veranderingen vanuit het Rijk elkaar sneller op, die je als organisatie alleen kan behappen door voldoende grootte en professionaliteit. Massa is de sleutel.

Kijk maar naar de succesvolle organisaties in het sociaal domein: allemaal brede dienstverlening, ofwel de gecombineerde bedrijven

(zie <https://www.berenschot.nl/media/g3udu3kn/rapport-infrastructuur-sociaal-ontwikkelbedrijven-berenschot.pdf>)



Beverwijk
7 maart 2025,

Onderwerp: Toekomst IJmond Werkt!

Tot mijn verbazing krijg ik vandaag een brief in handen welke IJmond Werkt! verzonden heeft aan alle cliënten; waarin wordt vermeld dat de 3 gemeentes er over nadenken de begeleiding van bijstandsgerechtigden weer zelf te gaan doen.

Onze vraag: Hoe kan het dat deze informatie bij de cliënten terecht komt terwijl er nog geen enkele beslissing genomen is?

Sterker nog. De stukken waar over de toekomst gesproken wordt zijn nog niet behandeld in de raad.

En naar ons weten is er nog helemaal niets besloten over de toekomst van IJmond Werkt!. Of zijn er inmiddels andere ontwikkelingen en zijn wij als raad daar nog niet over geïnformeerd?

Met vriendelijke groet
Inge Rood
O'ns Beverwijk

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@beverwijk.nl>
Sent: Mon, 23 Jun 2025 19:48:53 +0200
To: "5.1.2.a" <5.1.2.a@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@Beverwijk.NL>
Subject: FW: Herontwerp re-integratiedienstverlening
Attachments: Extra input voor commissievergadering 12 juni 2025_.docx, IJmondgemeenten.pdf

Ter info

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 23 juni 2025 13:42
Aan: Klaassen, Suzanne <5.1.2.i@beverwijk.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.i@Beverwijk.NL>; 5.1.2.a <5.1.2.i@Beverwijk.NL>
Onderwerp: Herontwerp re-integratiedienstverlening

Goedemiddag Suzanne,
Bijgaand de extra input voor het overleg straks n.a.v. de commissievergadering in Heemskerk en een toegevoegde benchmark specifiek op de IJmond Gemeenten.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.2.1
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.i @beverwijk.nl
06-5.2.1
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



From: "5.1.2.e" "
Sent: Sun, 6 Jul 2025 19:01:14 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.i@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.i@Beverwijk.NL>
Subject: FW: Herontwerp re-integratiedienstverlening 7 juli 2025
Attachments: QA juli 2025.docx, Organisatiemodellen Sociaal ontwikkelbedrijven.docx, inkoop 2026 re-integratie.docx, Schrijven OR - Raad Beverwijk (1).pdf, D-149964 Raadsmemo reactie op schrijven OR IJmond Werkt!.docx, Vragen Groen Links PVda .docx, Ter voorbereiding op raadsvergadering 10 juli .docx

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand stuur ik de stukken toe ter voorbereiding op de raadsvergadering van komende donderdag 10 juli over het herontwerp re-integratiedienstverlening.
Ik zal morgen/overmorgen nog een betoog willen schrijven voor Suzanne. Graag plan ik komende dinsdag/woensdag een overleg met één van jullie in om de laatste puntjes op de i te zetten.
Daarvoor zal ik een uitnodiging toesturen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.2.1
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.i @beverwijk.nl
06-5.2.1.
Postbus 450, 1940 AL Beverwijk
Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Van: 5.1.2.e
Verzonden: zondag 6 juli 2025 11:03
Aan: Klaassen, Suzanne <5.1.2.i@beverwijk.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.i@Beverwijk.NL>; 5.1.2.e <5.1.2.i@Beverwijk.NL>
Onderwerp: Herontwerp re-integratiedienstverlening 7 juli 2025

Goedemorgen Suzanne,

Bijgaand de stukken ter voorbereiding op de raadsvergadering van 10 juli.
Het document ter voorbereiding op de raadsvergadering wordt nog verder aangevuld.
Ik geef je alvast een inkijk t.b.v. inkoop van re-integratie (1^e concept van 5.1.2.e).
Dat schetst een visie en sluit aan op de probleemanalyse van 5.1.2.e
Het document organisatiemodellen gaan specifiek over het inrichten van de WSW/ beschut werk.
Even tot zover.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.2.1
Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk
5.1.2.i @beverwijk.nl

06-521

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Organisatiemodellen Sociaal ontwikkelbedrijven

Doel van de handreikingen Sociale infrastructuur

- inzicht in de verschillende organisatiebedrijven
- Ondersteunen gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven
- Keuze of de huidige vorm toekomstbestendig is op passend voor de toekomst
- Alternatieve scenario's voor een heroverweging

Er moet een landelijke beweging worden gemaakt gezien er sprake is van een krimp in de WSW en deze doelgroep ieder jaar kleiner wordt. Er moet worden ingezet op de infrastructuur om de nieuwe doelgroep zo goed mogelijk te helpen en ondersteunen. Om de beweging te maken om zo regulier mogelijk naar werk te bewegen. Het ombouwen van de klassieke infrastructuur naar een nieuwere vorm. (in de handreiking staat dat de infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven hiervoor kan worden ingezet, bij ons zien we dat de resultaten van IJW! voor het begeleiden naar werk klein zijn.)

Hoe ziet de sociale infrastructuur eruit?

Doelgroepen A t/m D

- a. Vinden, herkennen en diagnose van kandidaten, waaronder poortwachter
- b. Ontwikkelen werknemersvaardigheden, startklaar maken van mensen
- c. Matching
- d. Werkgeversbenadering : advies en netwerken

Infrastructuur E t/m H

- e. Uitstroom naar regulier werk
- f. Aan de slag met loonkostensubsidie bij een regulier werkgever
- g. Dienstverlening aan mensen zonder indicatie beschut, nog niet in dienst bij een reguliere werkgever (waaronder detachering)
- h. Aan de slag op een beschutte werkplek
- i. WSW

Je ziet dat het Rijk graag wil dat we voorsorteren op werk bij een regulier werkgever, en indien dat niet mogelijk is dan detachering in te zetten.

Beoordelen en nieuwe keuzes sociaal ontwikkelbedrijf

- Evalueren en verbeteren van het sociaal ontwikkelbedrijf
- Stappen in de evaluatie
- Mogelijke scenario's en afweging

Aan : Commissie- en raadsleden gemeenteraad Beverwijk
Datum : 1 juli 2025
Onderwerp : Reactie OR IJmond Werkt! op commissievergadering 24 juni 2025

Geachte commissie- en raadsleden,

Zoals we reeds eerder in ons schrijven van 1 mei jl. aangaven, vindt de Ondernemingsraad van IJmond Werkt! het van groot belang dat u op basis van juiste en volledige informatie tot een weloverwogen besluit kunt komen.

Naar aanleiding van de commissievergadering van 24 juni jl., zien wij ons genoodzaakt te reageren op een aantal uitspraken van wethouder Klaassen, omdat deze naar onze mening een verkeerd of onvolledig beeld geven over IJmond Werkt! Want ja, *het gaat uiteindelijk om uw inwoners die op dit moment aan de kant staan en uiteindelijk een plekje willen vinden in onze samenleving.*¹

Dienstverlening van IJmond Werkt! gaat veel verder dan groepstrainingen

De wethouder stelt dat *als het op dit moment in de huidige krappe arbeidsmarkt niet lukt om aan de slag te komen, dat er dan meer nodig is dan alleen maar een groepstraining om aan het werk te komen.* Dat klopt! En precies daarom biedt IJmond Werkt! een breed scala aan ondersteuning voor de 239 lopende trajecten voor de gemeente Beverwijk. In de notitie Dienstverlening IJmond Werkt!, welke u reeds op 6 mei van ons MT heeft ontvangen, wordt onze dienstverlening uitgebreid omschreven. In de bijlage vindt u hiervan een kort overzicht.

Naast dit aanbod uit de bijlage bieden we ook veel maatwerk. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Voor de inwoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, waarvoor werk een stap te ver is, richten we ons met individuele coaching op onder andere zelfredzaamheid, persoonlijke hygiëne, empowerment en activering richting zorg of vrijwilligerswerk.
- Voor anderstaligen heeft IJmond Werkt! in samenwerking met Spaarne Werk reïntegratietrajecten opgezet richting Huishoudelijk medewerker in de Thuiszorg. Gedurende dit traject wordt door de trainers aandacht besteed aan cultuurverschillen, taal en communicatie, assertiviteit en beroepsgericht handelen en observeren. Deelnemers stromen hierna uit met een dienstverband bij een zorginstelling.
- Met samenwerkingsorganisaties heeft onze afdeling reïntegratie specifieke trajecten voor anderstaligen opgezet. Tijdens dit traject volgen de deelnemers enerzijds Nederlandse taallessen van een NT2 docent en anderzijds krijgen zij een opleiding in de logistiek en intensieve begeleiding on the job.

Behoeft inwoners met Doelgroepregistratie

Hierna geeft de wethouder aan dat mensen met een doelgroepregistratie (de 'nieuwe WSW') complexer zijn en meer hulp nodig heeft: *die mensen zijn dus te moeilijk om via dat reïntegratieproces met de instrumenten die IJmond Werkt! tot zijn beschikking heeft, die komen dan niet tot hun recht.*

Wij willen benadrukken dat IJmond Werkt! hier juist actief op inzet! Wij hebben een team van Jobcoaches die een geaccrediteerde opleiding hebben gevolgd en geregistreerd zijn bij beroepsvereniging Noloc. Zij zetten zich iedere dag in om deze doelgroep te ondersteunen bij het vinden en behouden van een passende werkplek. Er wordt hieromtrent nauw samengewerkt met het WerkgeversServicePunt en waar nodig wordt gebruik gemaakt van overige dienstverlening van IJmond Werkt! om bij te dragen aan duurzame uitstroom. Niet alleen de werknemer wordt begeleid op de

¹ De cursieve teksten zijn citaten van Wethouder Klaassen tijdens de commissievergadering van 24 juni jl.

werkplek, maar ook de werkgever. De Jobcoaches hebben korte lijnen met het netwerk om de doelgroep heen, waaronder zorgverleners, ouders, WMO, etc. Voor de gemeente Beverwijk gaat het op dit moment om 33 inwoners, maar dit aantal zal toenemen aangezien er steeds meer mensen tot deze doelgroep zullen gaan behoren.

Ondersteuning Beschut Werkers

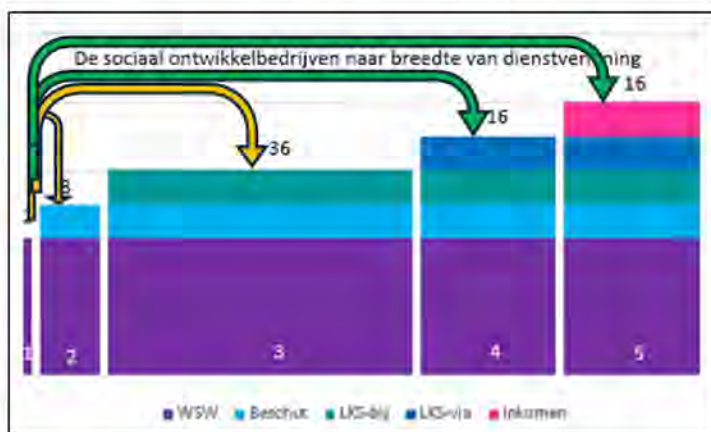
Daarnaast refereert de wethouder aan inwoners met een beschut werk indicatie (de voormalig 'Wajongers met arbeidsvermogen'). Zij geeft aan dat deze mensen *meer nodig hebben dan aan het werk gebracht worden, dus voor haar nemen die uitdagingen enorm toe*.

Ook voor deze inwoners zet IJmond Werkt! zich dagelijks in. Voor de beschut werkers die in dienst zijn bij ons Ontwikkelbedrijf of IJmond Groen bieden de werkleiders en ontwikkelcoaches dagelijkse ondersteuning. Voor de beschut werkers die gedetacheerd zijn, dan wel in dienst bij een werkgever, bieden de jobcoaches intensieve begeleiding. Ook voor deze groep geldt dat de begeleiding verder gaat dan alleen op het werk en er korte lijnen zijn met het gehele netwerk. Voor de gemeente Beverwijk gaat dit om 35 inwoners. Net als hierboven omschreven, zal ook deze groep toenemen.

De toekomst als klassiek SW-bedrijf

Voor de gemeente Beverwijk biedt IJmond Werkt! een veilige werkomgeving en begeleiding voor 173 inwoners met een WSW-indicatie. De wethouder geeft aan dat de toekomstbestendigheid van IJmond Werkt! gewaarborgd is als klassiek SW-bedrijf, want *die heb je ook gewoon door heel Nederland zitten*.

Dit beeld verdient nuance. Zoals uit onderstaande afbeelding uit het rapport van ^{5.1.2.e} blijkt (schrijven OR van 1 mei jl.), zijn er in Nederland nog slechts 8 klassieke SW bedrijven (van de 77 SW-bedrijven), die zich enkel richten op WSW en Beschut werk. De landelijke trend laat zien dat vrijwel alle SW-bedrijven hun takenpakket verbreden.



Een keuze voor scenario 2, het terugbrengen van IJmond Werkt! naar een organisatie die alleen nog WSW en Beschut Werk uitvoert, druist in tegen deze trend en leidt tot een krimporganisatie ('sterfhuiscstructie'), terwijl juist gepleit wordt voor behoud en inzet van de sociale infrastructuur. Deze infrastructuur is essentieel voor *alle* doelgroepen binnen de Participatiewet en staat haaks op de landelijke aanbevelingen van onder andere Cedris, het Berenschot-rapport en het ministerie van SZW.

WSP gaat op in het werkcentrum

De wethouder geeft aan dat *het WSP op zal gaan in de arbeidsmarktregio, zodat de ondernemers één helder duidelijk aanspreekpunt hebben*, zodat daarmee de werkgeversdienstverlening geborgd wordt door de komst van het Werkcentrum. Allereerst is het van belang om te weten dat het Werkcentrum een samenwerkingsverband is tussen o.a. gemeenten, UWV, vakbonden, onderwijsinstellingen en dat het geen aparte entiteit is. Daarbij is het Werkcentrum *niet* gesitueerd op één fysieke locatie, maar op

diverse plaatsen in de IJmond, waaronder nu ook bij IJmond Werkt! Door de komst van het Werkcentrum verdwijnt alleen de naam WSP.

Het WerkgeversServicePunt Zuid-Kennemerland en IJmond is al sinds de start arbeidsmarktregionaal georganiseerd. Namens de gemeenten participeren IJmond Werkt! (IJmond) en Spaarne Werkt (Zuid-Kennemerland) samen met het UWV in het WSP. Er is sprake van een zeer nauwe samenwerking, waarbij gemeente én doelgroep overstijgend gewerkt wordt vanuit een gezamenlijk uitvoeringsplan. Zo kunnen werkgevers optimaal bediend worden. Als wordt besloten om de werkgeversdienstverlening zoals deze nu georganiseerd is, te wijzigen, dan dient rekening gehouden te worden met het volgende:

Gemeenten zullen vanuit de Suwi-Wet moeten participeren aan werkgeversdienstverlening, samen met het UWV. Als de IJmond-gemeenten er voor kiezen om de reïntegratie autonoom uit te voeren, heeft dat consequenties voor de dienstverlening aan werkgevers, die nu binnen het WSP door de adviseurs van IJmond Werkt! wordt uitgevoerd. De werkgeversdienstverlening wordt in dat geval versnipperd per gemeente. Dit komt zowel de dienstverlening aan de werkgevers, als ook die aan de inwoners, zeker niet ten goede.

Aantallen en financiering en verdeling van reïntegratiebudget

Op de vraag of IJmond Werkt! echt 90% van het reïntegratiebudget krijgt is het antwoord van de wethouder: *Er gaat 2,3 miljoen naar IJmond Werkt! voor de reïntegratie en er blijft 2 ton achter voor die veel grotere groep mensen die wij dan dus binnen krijgen.*

IJmond Werkt! wordt gefinancierd op basis van begroting. Het klopt inderdaad dat IJmond Werkt! € 2.353.000 ontvangt van de gemeente Beverwijk voor 2025. Echter, uit onderstaande berekening blijkt dat dit niet 90%, maar 68% is van hetgeen de gemeente ontvangt uit de Rijksbijdrage bedoeld voor reïntegratie (€ 2.353.000 / € 3.485.000).

Bron: Rijksbijdrage model Berenschot per gemeente (bedragen x €1.000)	Per eenheid (x € 1,00)	Beverwijk (x € 1000,00)
BUIG begeleidingsfee BSW	512,6	
BUIG tijdelijke overbrugging LKS		
BUIG bijdrage LKS		
Reïntegratie doelgroepregister		
Reïntegratie uitkeringsgerechtigde		
Totaal rijksbijdrage		

Daarnaast is het zo dat de 75% van de inwoners die op dit moment niet bij IJmond Werkt! in traject zit, nog niet klaar is het voor re-integratie. Deze groep heeft andere vormen van ondersteuning nodig, bijvoorbeeld WMO, schuldhulpverlening, taalscholing, etc. Hiervoor zijn de gelden van het reïntegratiebudget niet bedoeld, deze worden uit andere budgetten gefinancierd. Er mag geconcludeerd worden dat de 512,6 waar de wethouder naar refereert, precies besteed wordt, waarvoor het bedoeld is, namelijk reïntegratie van uw inwoners.

Tot slot

Wij hopen met deze toelichting op onderdelen uit het betoog de nuance te hebben aangebracht en meer helderheid te hebben gegeven over het werk van IJmond Werkt! en de gevolgen van de keuze waar u als raadslid voor staat. Uiteindelijk gaat het om de inwoners van uw gemeente, die aan de zijlijn staan en de juiste ondersteuning nodig hebben. Een sterke, professionele en betrokken sociale infrastructuur is daarbij essentieel.

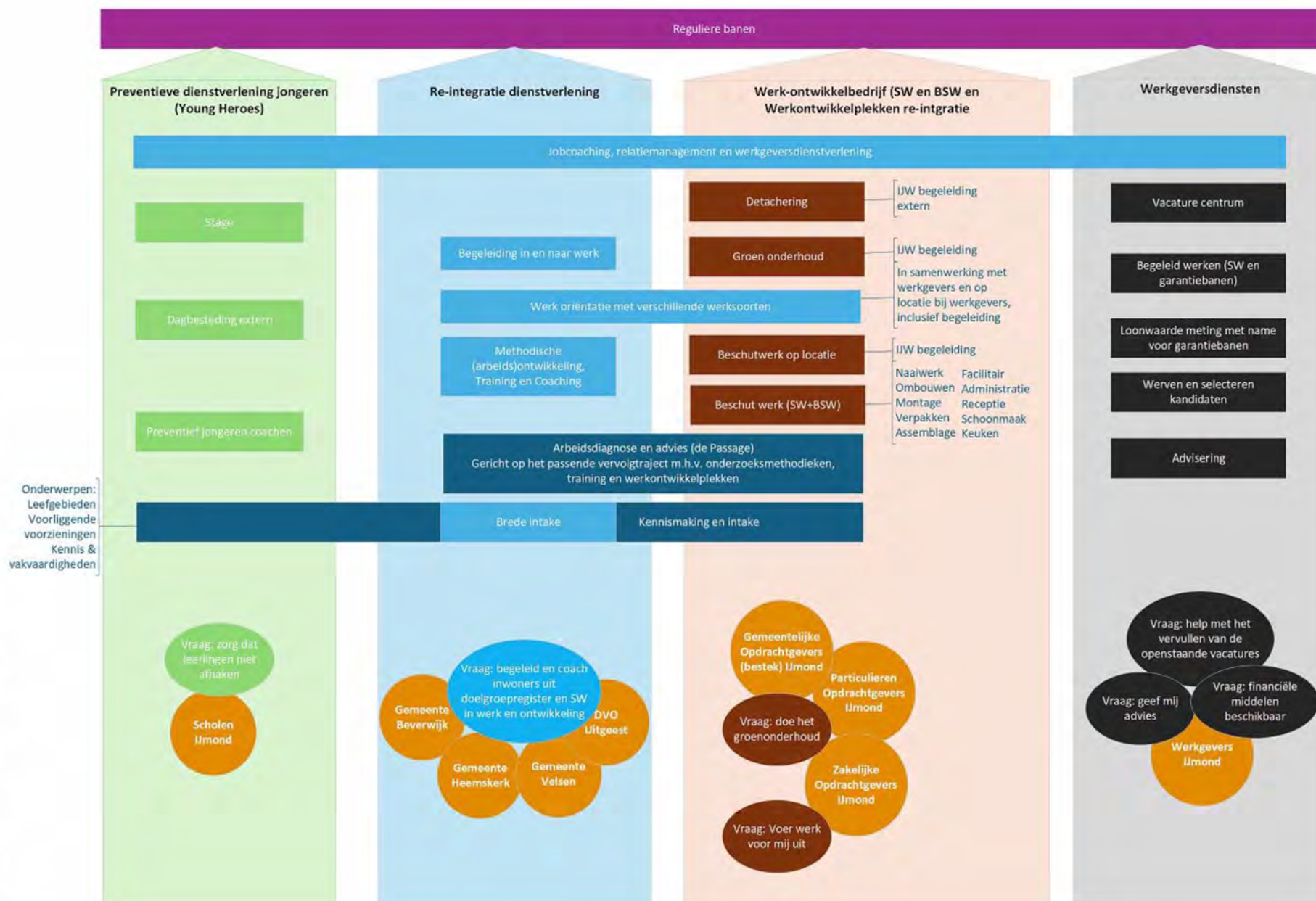
Met vriendelijke groet,

S. I. J. a.

S. I. J. a.

IJmond Werkt!

Bijlage 1: Overzicht van diensten en activiteiten



(e-mail aan betrokken medewerkers)

Onderwerp: Update: herontwerp re-integratiedienstverlening

Dag collega,

Sinds begin 2023 onderzoeken de drie IJmondgemeenten (Beverwijk, Heemskerk en Velsen) hoe we de re-integratiedienstverlening beter kunnen organiseren. Ons doel is om inwoners die onder de Participatiewet vallen zo goed mogelijk te ondersteunen en – als het kan – te begeleiden naar (betaald) werk. De nieuwe aanpak moet ook flexibel zijn en binnen het beschikbare budget blijven.

In een eerdere bijeenkomst hebben we jullie geïnformeerd over de probleemanalyse van de huidige dienstverlening. Op basis daarvan is in februari een eindrapport opgesteld met verschillende scenario's voor de toekomst. In dit bericht informeren we jullie over de scenario's en het verdere proces.

Waarom een nieuwe aanpak?

De uitvoering van de Participatiewet brengt al langere tijd uitdagingen met zich mee, ook in de IJmond. De arbeidsmarkt verandert snel en steeds meer inwoners hebben complexe problemen en intensieve begeleiding nodig. Dit vraagt om een herziening van onze aanpak.

Welke scenario's zijn onderzocht?

In het eindrapport zijn drie mogelijke scenario's voor de toekomst uitgewerkt:

1. **Integrale samenwerkingsvariant** – De gemeenten bundelen alle krachten en brengen de dienstverlening voor inkomen, werk, re-integratie, schulden, minima en inburgering onder in één nieuwe regionale uitvoeringsorganisatie. Deze organisatie zou groter zijn dan IJmond Werkt! en een breder takenpakket hebben.
2. **Individueel en situationele aanpak** – De gemeenten werken niet langer samen aan re-integratiedienstverlening en organiseren dit volledig zelf. Ze blijven wél samenwerken voor de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en Nieuw Beschut Werk. Gemeenten breiden hun eigen teams uit of kopen diensten in bij externe partijen.
3. **Maximale harmonisatie** – De drie gemeenten hanteren een uniforme aanpak, maar voeren deze zelfstandig uit binnen hun eigen gemeente. Dit betekent dat er geen gezamenlijke uitvoeringsorganisatie komt, zoals in scenario 1.

Daarnaast is er ook gekeken naar de toekomst van de Wsw en Nieuw Beschut Werk. Dit onderwerp sluit aan op landelijke ontwikkelingen rondom sociaal werkbedrijven. De uitkomsten hiervan worden in 2025 bekend.

Waar staan we nu?

In een eerste verkenning hebben de drie colleges samen gekeken naar de toekomst van de re-integratiedienstverlening. Hieruit kwam naar voren dat **scenario 2 (Individuele aanpak)** het beste aansluit bij de behoeften van de gemeenten en hun inwoners. Daarom ligt de voorkeur van de colleges bij het verder uitwerken van dit scenario.

Dit scenario geeft elke gemeente de vrijheid om de re-integratiedienstverlening op maat in te richten, binnen de eigen financiële mogelijkheden en passend bij lokale en landelijke ontwikkelingen. Tegelijkertijd is er een sterke wens om **samenwerking op verschillende onderdelen te behouden en te versterken**, daar waar dit meerwaarde biedt. Dit betekent dat gemeenten waar nodig kunnen blijven samenwerken met externe partijen om inwoners zo goed mogelijk te ondersteunen.

Wat zijn de volgende stappen?

- In **april 2025** worden de scenario's gepresenteerd aan de drie gemeenteraden.
- De gemeenteraden nemen naar verwachting in **juni/juli 2025** een besluit over het te volgen scenario.
- In de tweede helft van 2025 wordt het gekozen scenario verder uitgewerkt in een **transitieplan**. Hierin staat ook wat de veranderingen betekenen voor medewerkers van de gemeenten en IJmond Werkt!.

Wat betekent dit voor jou?

Voorlopig verandert er nog niets. Totdat de raden een definitief besluit nemen en het transitieplan is uitgewerkt, blijven we werken zoals we dat nu doen. Uiteraard betrekken we de ondernemingsraden en medewerkers bij dit proces. Als er voorgenomen besluiten zijn, wordt de OR om advies gevraagd.

Meer weten?

We begrijpen dat je vragen kunt hebben over deze ontwikkelingen. Daarom organiseren we op **6 maart een informatiebijeenkomst** via teams van 16.00-16.30 uur gegeven door  waarin we de scenario's en het vervolgproces toelichten. Natuurlijk kun je ook altijd bij je manager terecht met vragen.

Met vriendelijke groet,









Beverwijk

From: "5.1.2.e" "
Sent: Thu, 6 Mar 2025 17:00:28 +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: ONDER EMBARGO Nieuwsbrief herontwerp re-integratie dienstverlening
Attachments: Informatie voor medewerkers gemeenten herontwerp re-integratiedienstverlening_.pdf

5.1.2.e

5.1.2.e

e-mail: 5.1.2.e@beverwijk.nl



Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 6 maart 2025 16:47
Aan: Team Werk Inkomen en Zorg B
Onderwerp: Nieuwsbrief herontwerp re-integratie dienstverlening

Hoi,

Zoals net besproken in een extra teamoverleg, hierbij ter info de nieuwsbrief mbt het herontwerp re-integratie dienstverlening.

Als jullie vragen hebben erover, kunnen jullie altijd terecht bij 5.1.2.e of ik.

Groet,

5.1.2.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

From: "5.1.2.e" "
Sent: Tue, 8 Jul 2025 17:38:05 +0200
To: "5.1.2.e" " <5.1.2.e> @beverwijk.nl>
Subject: Betoog Herontwerp 10 juli 2025
Attachments: Betoog Herontwerp 10 juli 2025.docx

Hi 5.1.2.e

Bijgaand stuur ik jou het betoog voor het herontwerp re-integratiedienstverlening.
Ik zie jouw reactie graag tegemoet. Wellicht is het overleg morgenmiddag dan niet meer nodig.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.1.2.e @beverwijk.nl

06-5.1.2.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Betoog Herontwerp 10 juli 2025

Voor u ligt een ingrijpend besluit om een deel van de werkzaamheden die IJmond Werkt! op dit moment uitvoert binnen de gemeente te gaan organiseren.

Er is in de afgelopen jaren een disbalans ontstaan tussen de dienstverlening van IJmond Werkt! en de dienstverlening bij de gemeente, waarbij het geld en de inzet niet meer met elkaar in verhouding is. Hoe richten we de toekomstige dienstverlening in? Dichtbij, op afstand of harmoniseren? Wat voorop staat is het belang van onze inwoner.

Commissievergadering 24 juni

In de commissievergadering van 24 juni kwam naar voren dat de raad een aantal aandachtspunten aan ons college wil meegeven omdat er zorgen zijn over de consequenties van scenario 2. Deze liggen op het personele, financiële en organisatorische vlak.

Aandacht voor de medewerkers

We willen benadrukken dat we ons realiseren dat de besluiten vanuit onze gemeenten ingrijpend zijn voor de medewerkers van IJmond Werkt! die zich dagelijks inzetten om het beste te doen voor onze inwoners. Het ligt niet aan hun inzet, maar aan de gewijzigde behoeften van onze inwoners. Daarnaast wil ik u vragen om de besluitvorming niet te vertragen door om aanvullende onderzoeken te vragen. Er is gedegen onderzoek gedaan. De medewerkers van IJmond Werkt! zitten al langere tijd in onzekerheid wat nog zeker tot het 1^e kwartaal van 2026 zal duren.

Financiën

Voor de uitwerking van financiën hebben we in eerste instantie gekozen voor een financiële doorrekening over het jaar 2025. We willen de Financiën in twee stappen in beeld brengen. Eerst de grote lijn en na de scenariokeuze van de raad een meerjarige doorrekening. We begrijpen dat de raad graag een volledige doorrekening zou zien van alle scenario's, maar achten dit niet realistisch. Een dergelijke meerjarige doorrekening zal ook op veel aannames zijn gestoeld: op het gebied van het behalen van efficiencyvoordelen en de ontwikkeling van de doelgroepen die wij moeten begeleiden naar een volgende stap in hun participatie. Dit laatste is ook een belangrijk argument voor scenario 2 omdat in dit scenario de dienstverlening makkelijker is aan te passen aan de veranderende doelgroep.

Dienstverlening

We zien dat de doelgroepen een andere ondersteuning nodig hebben omdat de afstand te groot is om een eerste stap te kunnen zetten naar regulier werk. Doordat er sprake is van problematiek op allerlei andere leefgebieden: verslaving, GGZ-problematiek, schuldenproblematiek, zorg, e.d. Voor deze doelgroep willen we maatwerk inkopen om maatschappelijk te kunnen participeren en ondersteuning te bieden. Tegelijkertijd willen we in het transitieplan uitwerken waar het meerwaarde biedt om de infrastructuur en dienstverlening van IJmond Werkt! te blijven benutten om onze inwoners te begeleiden naar werk.

Scenario 2

Bestuurlijk hebben de drie gemeenten afzonderlijk van elkaar gekozen voor scenario 2. In deze keuze zien we meerwaarde, daar waar het gaat om de dienstverlening zo dicht mogelijk bij de inwoner te organiseren. De dienstverlening naar de behoefte van onze inwoners in te richten op Life first, skills First en Work First.

From: "5.1.2.e" <5.1.2.i@Beverwijk.NL>
Sent: Wed, 16 Jul 2025 21:38:11 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.i@beverwijk.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.i@beverwijk.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.i@beverwijk.nl>
Subject: Fw: Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond
Attachments: 20250716 Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond .docx

Hoi,
Zie hieronder ter info.
Groet,

5.1.2.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.1.2.e <5.1.2.i@Beverwijk.NL>

Verzonden: woensdag, juli 16, 2025 8:18 PM

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.i@beverwijk.nl>

CC: 5.1.2.e <5.1.2.i@beverwijk.nl>

Onderwerp: Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond

Hoi 5.1.2.e
Hierbij ter info een intranetbericht dat alledrie de IJmond gemeenten en IJmond Werkt! intern deze week gaan plaatsen naar aanleiding van het raadsvoorstel herontwerp re-integratie dienstverlening dat in de drie gemeenteraden is vastgesteld.

Voordat bijgaand bericht op intranet wordt geplaatst, zal eerst het team werk, inkomen en zorg dit bericht ontvangen via de 5.1.2.e (5.1.2.e).

Zou jij dit bericht kunnen delen met de leden van de OR?

Als jullie een mondelinge toelichting willen naar aanleiding van dit bericht, dan is dat natuurlijk mogelijk.

Groet,

5.1.2.e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.1.2.e <5.1.2.i@beverwijk.nl>

Verzonden: woensdag, juli 16, 2025 1:28 PM

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.i@beverwijk.nl>

CC: 5.1.2.e <5.1.2.i@Beverwijk.NL>; 5.1.2.e <5.1.2.i@beverwijk.nl>

Onderwerp: Intranetbericht Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond

Goedemiddag 5.1.2.e

Zou je bovenstaand intranetbericht met de adviseurs werk en inkomen willen delen?

Het intranetbericht willen we plaatsen wanneer de adviseurs werk en inkomen er kennis van hebben genomen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team sociaal beleid, gemeente Beverwijk

5.1.2.i [@beverwijk.nl](#)

06-5.1.2.e

Postbus 450, 1940 AL Beverwijk

Aanwezig: 5.1.2.e

gemeente
beverwijk



Toekomst van hulp bij werk en inkomen in de IJmond

De gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen willen hun ondersteuning aan inwoners zonder werk verbeteren. Het beoogde doel van de nieuwe inrichting van de re-integratiedienstverlening is om de inwoners met een Participatiewetuitkering zo optimaal mogelijk te laten participeren in de samenleving en indien mogelijk te begeleiden naar (betaald) werk. Daarnaast beogen we een financieel toekomstbestendige inrichting en moet de dienstverlening en de organisatiestructuur kunnen meebewegen met toekomstige ontwikkelingen.

Wat is besloten?

De drie colleges hebben onderzocht welke aanpak het beste past bij de situatie en behoeften van de inwoners in onze regio. Zij hebben **scenario 2** aan de gemeenteraden voorgelegd: *een eigen aanpak per gemeente, met samenwerking waar dat meerwaarde biedt voor inwoners.*

Dit betekent dat elke gemeente de ondersteuning op haar eigen manier gaat organiseren, binnen de eigen beleidskaders en beschikbare budgetten. Tegelijk blijven de gemeenten samenwerken waar dat logisch en zinvol is. Dit kan betekenen dat een deel van de re-integratiewerkzaamheden bij IJmond Werkt blijft. Het Sociaal Ontwikkelbedrijf IJmond Werkt voor Sociale Werkvoorziening en Beschut Werk blijft bestaan.

In juni en juli 2025 hebben de drie gemeenteraden ingestemd met deze richting. Daarbij hebben de raden wel verschillende op- en aanmerkingen meegegeven, onder andere over de positie van IJmond Werkt. De gemeenten gaan nu een concreet plan uitwerken. Daarbij is er aandacht voor de toekomstige rol van IJmond Werkt.

Wat gebeurt er de komende tijd?

- **Najaar 2025:** De drie gemeenten maken gezamenlijk met IJmond Werkt een plan om scenario 2 verder uit te werken.
- **September 2025:** De colleges sturen de raden een overzicht van de aandachtspunten die zij hebben genoemd in de commissie- en raadsvergaderingen.
- **Oktober 2025:** De ondernemingsraden van IJmond Werkt en de gemeenten worden meegenomen in de ontwikkelingen.
- **November 2025:** Er komt een moment waarop de raden worden bijgepraat over de voortgang. Dan wordt ook besproken of hun aandachtspunten goed zijn meegenomen.
- **Begin 2026:** De colleges bieden de uitgewerkte plannen aan de raden aan. Deze bevatten ook de financiële, personele en organisatorische gevolgen voor IJmond Werkt en de gemeenten.

Samenwerking

Het uitwerken van de plannen zal gebeuren door de drie gemeenten in nauwe samenwerking met IJmond Werkt. De projectleider voor het opstellen van het transitieplan is [S.12e](#).

Wat merk je daar nu van?

Voorlopig verandert er niets. IJmond Werkt en de gemeenten blijven inwoners ondersteunen zoals afgesproken. Tot het moment van besluitvorming door de gemeenteraden over het uitgewerkte transitieplan zijn er **geen veranderingen voor inwoners of medewerkers**.

Vragen of meer weten?

Neem dan contact op met: [S.12a](#)

[S.12e](#)

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

Probleemanalyse februari 2024



**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 verzwarende 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 invloedssfeer 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 imago probleem 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 bestaat 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?

Tijdslijn IJmond Werkt! 2012 - 2022



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-IJmond¹ 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 verbeterlagen 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.

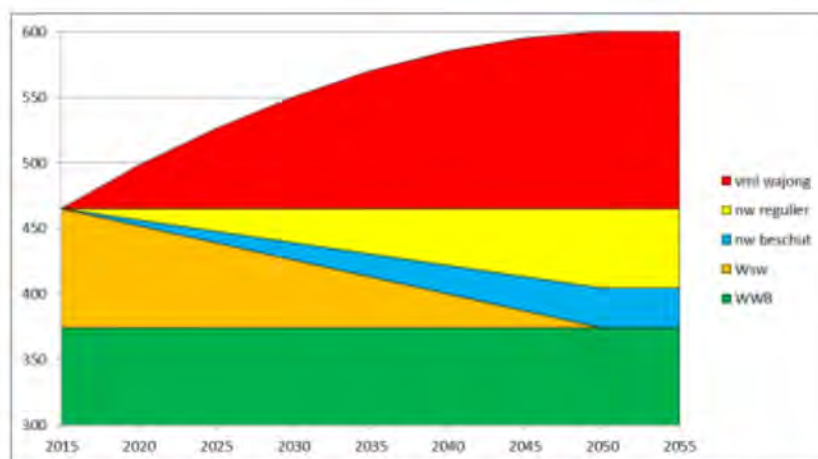
2. HET WERKVELD

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 beschermt.



De 'bulrug 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 beschermt* en de uitstroom van *oud beschermt* elkaar in evenwicht zouden houden. De instroom van *nieuw regulier* en *nieuw beschermt* 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 SCP³ 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-uitkering⁴**:

	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 wrekt 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 beschermt* en de uitstroom van *oud beschermt* elkaar in evenwicht zouden houden heeft grote gevolgen. De instroom van *nieuw regulier* en *nieuw beschermt* 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 verdien capaciteit werken of een relatief lage verdien capaciteit hebben.
- De mensen die nu gebruik van maken van beschermt 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

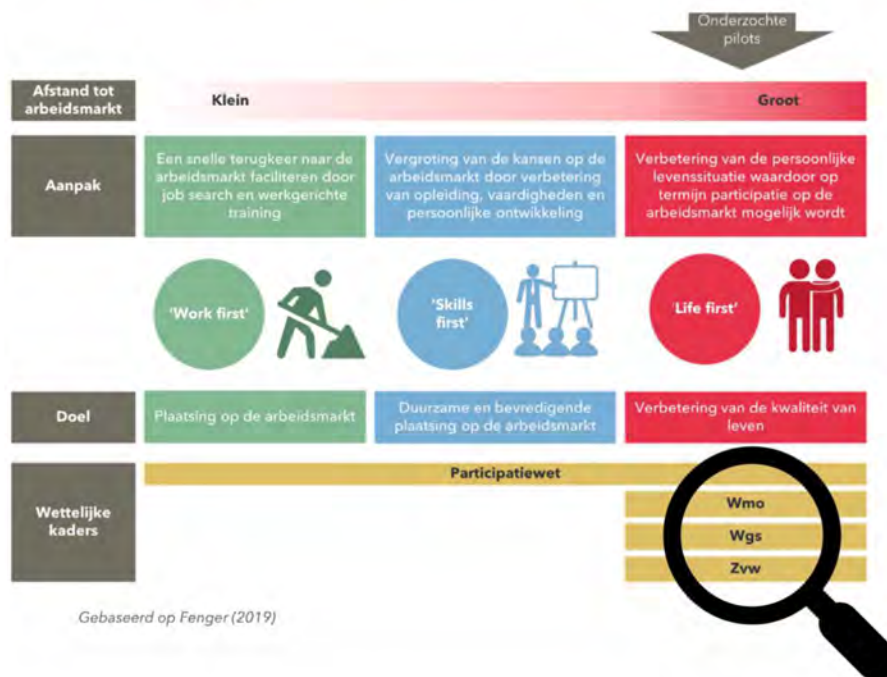
In deze krappe arbeidsmarkt vindt de grootste groep vanuit de WW werk. Toch ontvangt een kwart van de huidige WW-groep al 6-12 maanden WW. Uit de grafiek blijkt dat dit een relatief kwetsbare groep is. Bijna de helft is 50+ en meer dan een kwart heeft geen startkwalificatie. Voor hen is het vinden van werk moeilijker en een deel meldt zich bij de gemeente⁵.



⁵ Bron <https://werk.nl>

Het model van Fenger⁶ 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



Kortom: voor steeds meer mensen speelt een succesvolle re-integratie zich af buiten de invloedssfeer 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.

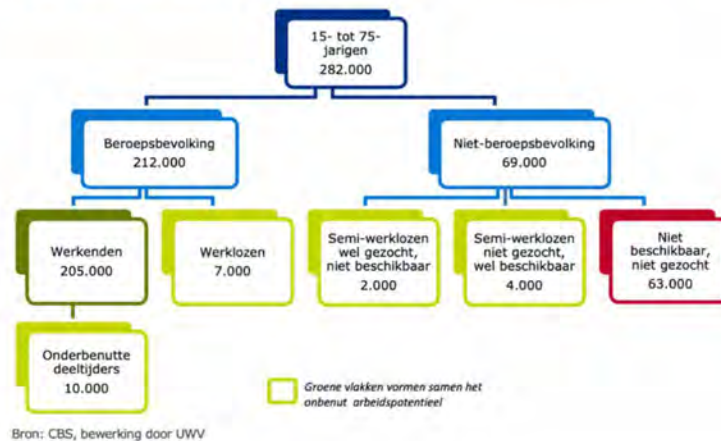
De matching van kandidaten op een passende baan bij werkgevers wordt daarmee steeds intensiever en uitstroom vertraagt.

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 IJmond⁷.

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



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 voorbijgeschieten 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 banenafpraak 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 beschermt 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 beschermt 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.

Peildatum	bij IJmond Werkt! Aanmeldingen Participanten	Bijstand uitkering (excl. AOW)			
		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 **759¹⁰ 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 imago probleem 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 (Banenafpraak, 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 Banenafpraak 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 volgt¹¹:

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 leidinggevendenden 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 Rijk¹².

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 leidinggevendenden 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.

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 aanvraag 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)

[15-04-2025, 15:44:08] 512e Berichten en oproepen worden end-to-end versleuteld. Alleen mensen in deze chat kunnen ze lezen, beluisteren of delen.

[03-06-2025, 15:14:56] 512e Hi, zou je me na de B&W terugkoppeling even kunnen bellen om de brief van een raadslid inzake IJmond Werkt door te nemen? Wil even afstemmen wat jij hier verder over weet en wat je van me verwacht met het oog op vanavond. En of 512e voldoende informatie heeft.

[03-06-2025, 15:31:24] 512e Ik ben met 512e hierover in gesprek.

[03-06-2025, 15:39:36] 512e Spraakoproep. 2 min

[03-06-2025, 16:04:11] 512e Even uit nieuwsgierigheid, weet jij welk raadslid de brief heeft geschreven?

[03-06-2025, 16:24:22] 512e Ik bel je er zo over.

[03-06-2025, 17:31:45] 512e Spraakoproep. 1 min

[03-06-2025, 20:48:24] 512e Hoi 512e

Er is niet ingegaan op de brief.

De financiële stukken voor GR IJmond Werkt! zijn net behandeld in de raadscommissie en gaan als hamerstuk naar de raad. 👍🗉😊

Groet,

512e

[03-06-2025, 21:04:12] 512e Ik zag/hoorde het inderdaad 👍😊

[16-07-2025, 10:40:22] 512e Ik wil wel graag mijn belofte houden en zijn vragen beantwoorden (ondanks dat er dus al een stuk gepubliceerd is).

[16-07-2025, 11:02:46] 512e Spraakoproep. 8 min

[16-07-2025, 11:19:55] 512e Noodzaak beantwoording komt te vervallen, zie contact met 512e 😊

[16-07-2025, 11:20:31] 512e Ik heb het ook aan 512e laten weten

[16-07-2025, 12:35:28] 512e Wat goed zeg! Bedankt voor het regelen ervan.

[04-07-2025, 17:57:59] Suzanne Klaassen: Berichten en oproepen worden end-to-end versleuteld. Alleen mensen in deze chat kunnen ze lezen, beluisteren of delen.

[08-07-2025, 11:03:05] 512e Even een andere opmerking met betrekking tot de reactie op de motie van Ons en Vrij m.b.t. het herontwerp re-integratie dienstverlening. 521

521

512e

521

521

521

521 bijvoorbeeld: 'Wij begrijpen dat u graag alle scenario's volledig uitgewerkt ziet, maar achten dit op dit moment niet realistisch.'

Ik heb deze reactie overigens ook aan 512e teruggegeven.

INFORMATIEBIJEENKOMS

T

Ontwikkelingen arbeidsmarkt en re-integratiedienstverlening in
de IJmond

Heemskerk, 19 april 2023

Aanleiding

(Re-integratie-)dienstverlening voor kwetsbare inwoners wordt steeds complexer. Landelijk beeld, maar oplossingen vragen om maatwerk dichterbij huis.

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

An orange arrow points to the right, above a vertical line. To the left of the line are two stylized human figures made of felt, one in the foreground and one slightly behind it. The background is a light green gradient.

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 EN ROL GEMEENTEN

- Vandaag bredere context en 'hoger over'
- In dialogen meer diepte per gemeente

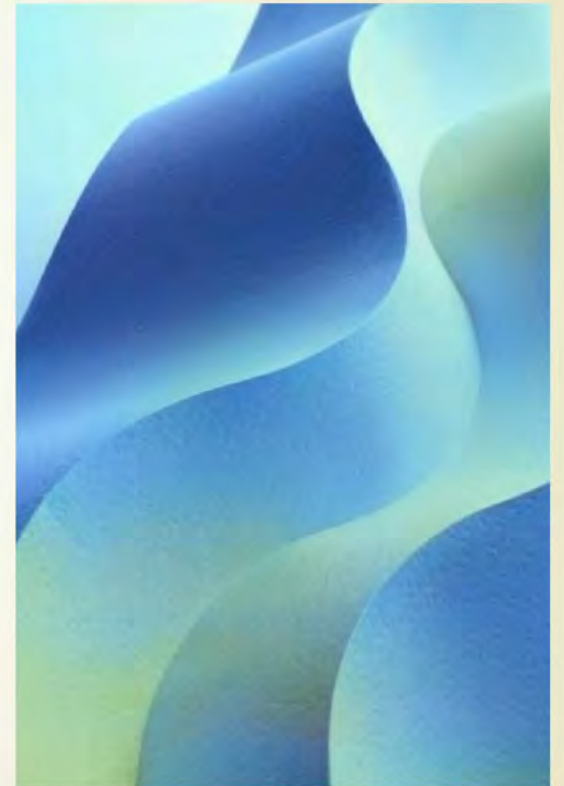
URGENTIE

- maatschappelijk
- organisatorisch
- financieel

WAT BETEKENT VERKENNING?

- kansen
- uitdagingen
- uitgangspunten

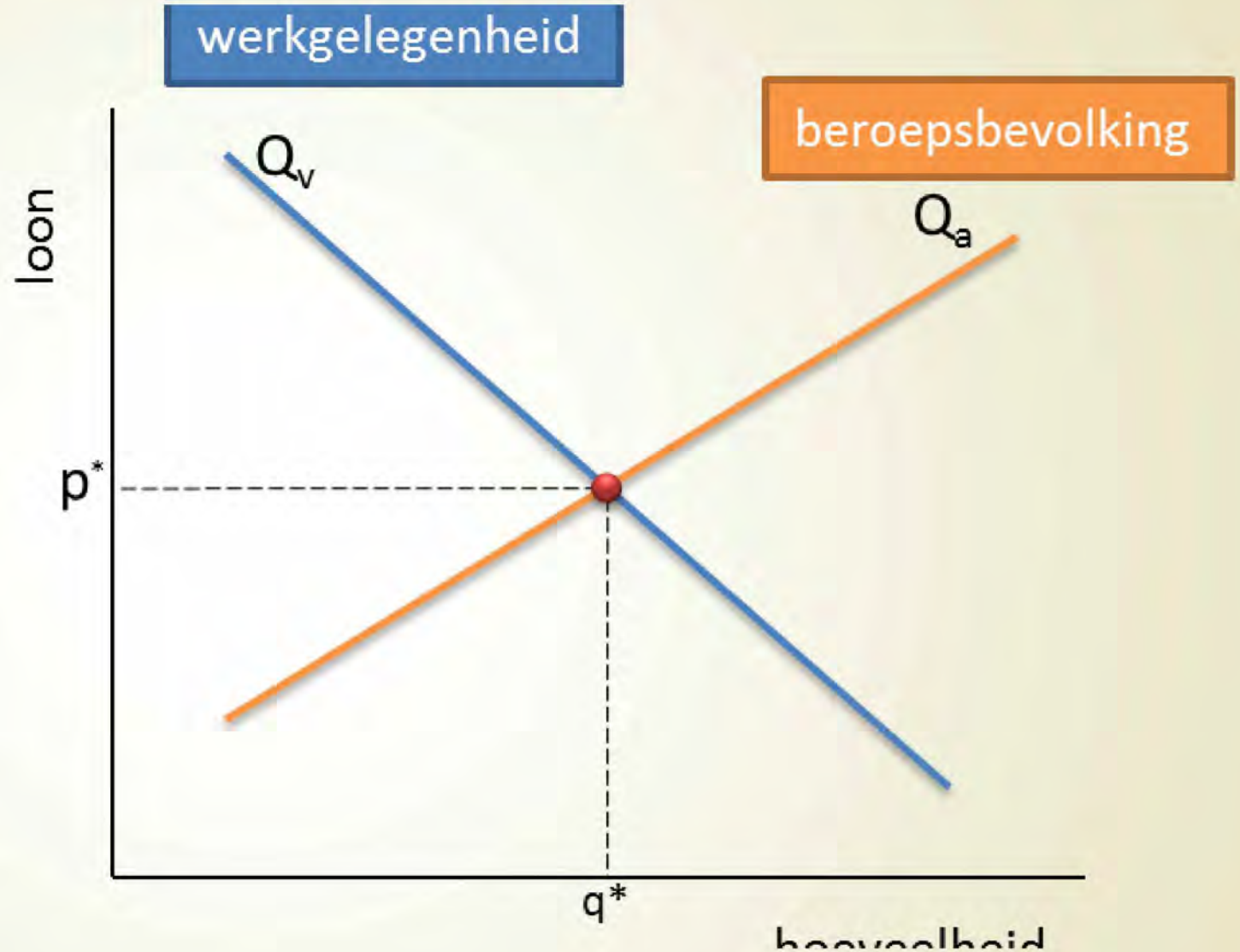
RUIMTE VOOR VRAGEN



Arbeidsmarkt is geen markt

Voorwaarden voor zuiver marktmodel ontbreken:

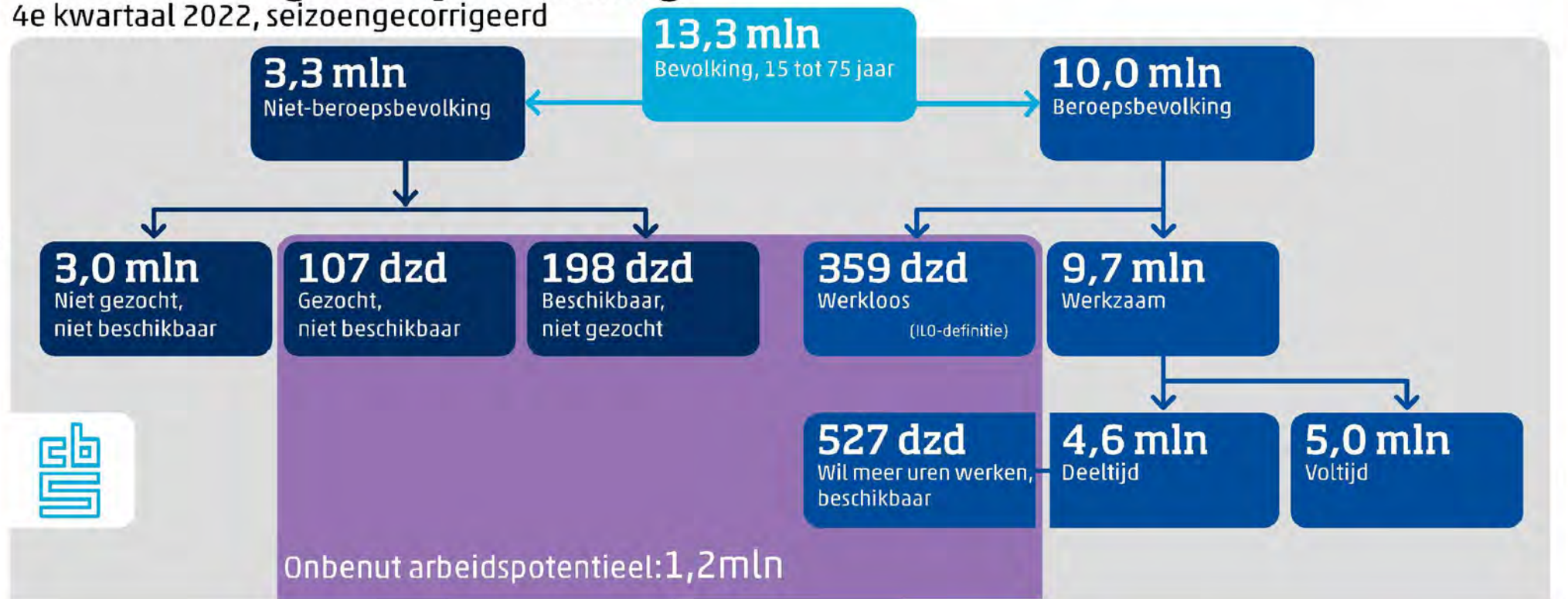
- ❖ Er is geen homogeen product: niet elke werknemer is hetzelfde
- ❖ De arbeidsmarkt kent geen vrije toe- en uittreding (diploma's, arbeidscontracten, arbeid is niet vrij uitwisselbaar)
- ❖ Geen natuurlijk prijsmechanisme (cao's, vaak geen directe relatie tussen productiviteit en beloning)
- ❖ Andere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



Arbeidsmarkt werkt voor veel mensen prima

Samenstelling beroepsbevolking

4e kwartaal 2022, seizoengecorrigeerd





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)

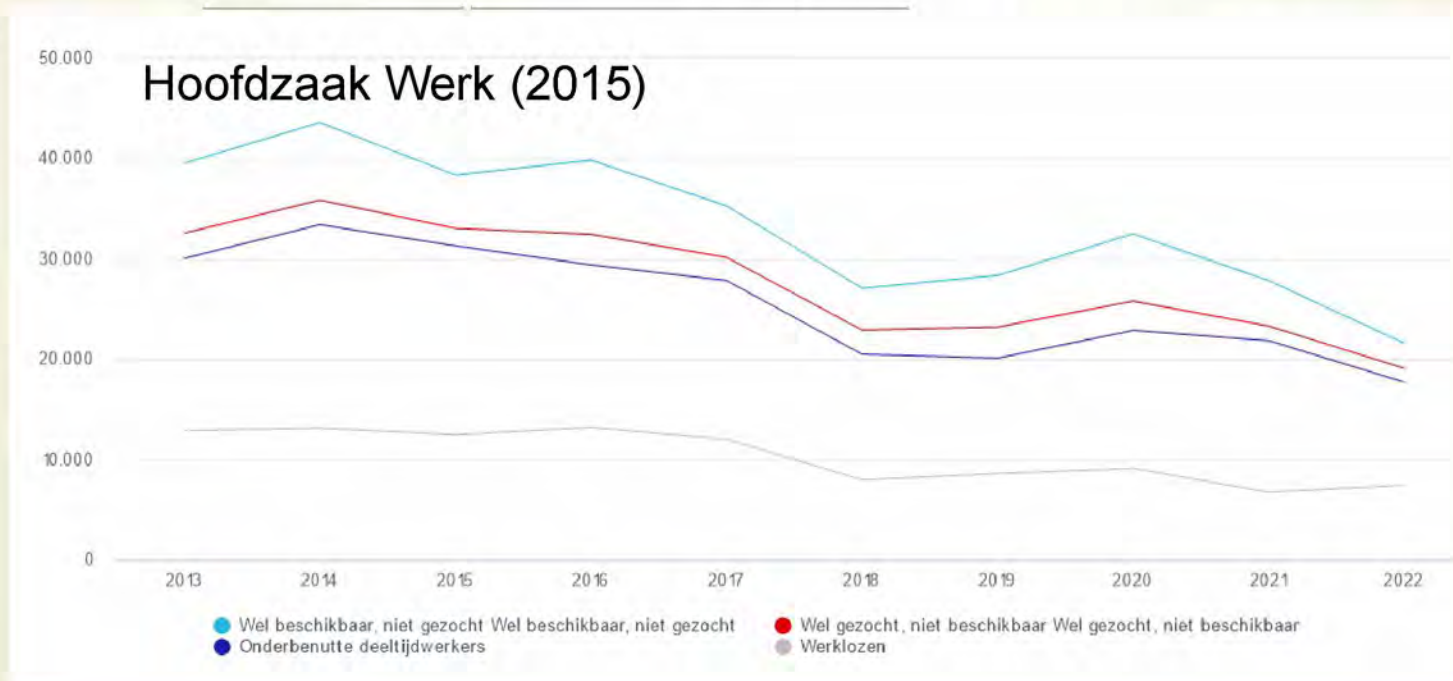


Rol van gemeenten op arbeidsmarkt

- ❖ Rol gemeenten ligt op vlak van kwetsbaren op de arbeidsmarkt:
 - kwetsbare werkenden
 - kwetsbare werkzoekenden
 - schoolverlaters zonder diploma
 - mensen voor wie werken minder vanzelfsprekend is wegens fysieke, verstandelijke of psychische belemmeringen
- ❖ In wisselende samenstellingen: vaak met UWV en waar nodig met onderwijs en werkgevers- en werknemersorganisaties. Meestal op niveau van de arbeidsmarktregio
- ❖ Rol afzonderlijke gemeenten voor meest kwetsbaren werkzoekenden: vooral mensen met uitkering participatiewet, SW en Wajong

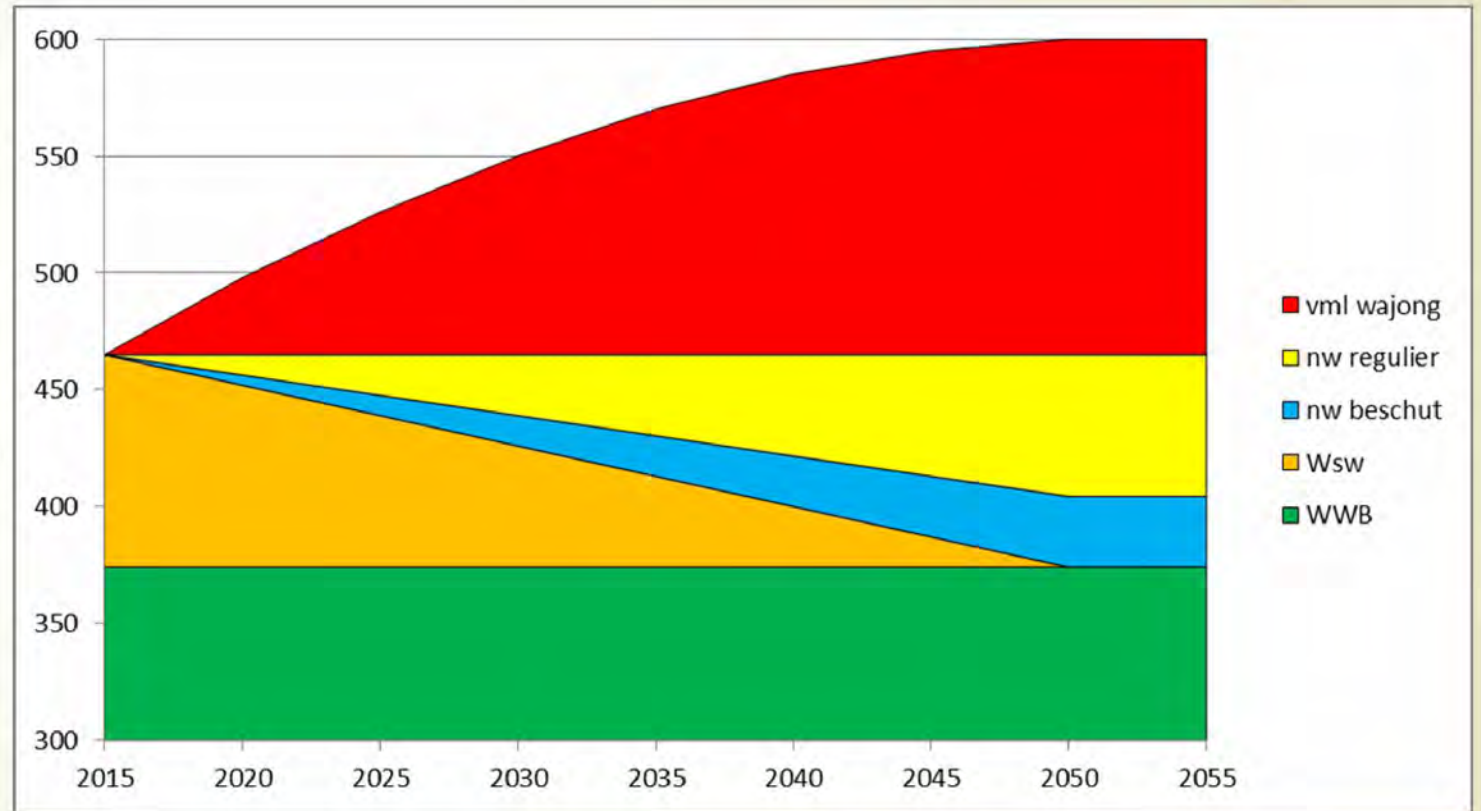
Focus voor deze verkenning op individuele gemeenten

- ◇ Ondanks krapte nog steeds mensen aan de kant
- ◇ Aandeel mensen met uitkering blijft laatste jaren constant



De bultrug van Berenschot

De introductie van de Participatiewet leidt tot andere (verdeling van) doelgroepen onder verantwoordelijkheid van gemeenten





URGENTIE:
3-ledig met
samenhang



MAATSCHAPPELIJK



ORGANISATORISCH



FINANCIEEL

The background image shows a perspective view of a city street. On the left, there is a row of red brick buildings. The building in the immediate foreground has a white portico with columns and a set of red steps with a black metal railing. To the right of the building, there are more red brick buildings and a sidewalk. In the background, there are green trees and a street with parked cars. The sky is visible through the trees.

Maatschappelijk: de lat schuift omhoog

An orange arrow pointing to the right, positioned to the left of the text.

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



Wat is complexer?

- ◇ een veelheid van voorzieningen en bureaucratische procedures
- ◇ een mengelmoes van keuzemogelijkheden voor het individu
- ◇ de rol van internet en de sociale media
- ◇ het ontstaan van een multiculturele samenleving
- ◇ culturele diversiteit tussen generaties
- ◇ consumeren, wonen en communiceren wordt individueler en sociale steunnetwerken krimpen

4 generaties aan het werk

- ❖ Elke generatie heeft eigen drijfveren
- ❖ Speelt ook rol bij re-integratie aanpak

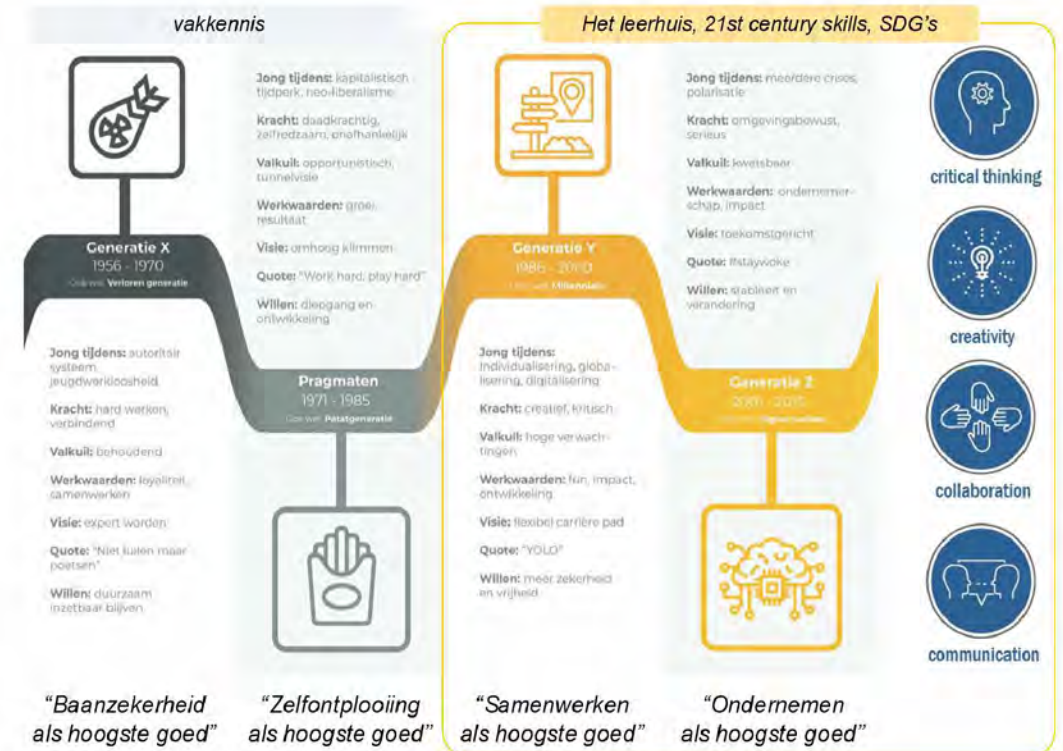
5.1.2e



Werk

Generaties aan het Werk
Nieuwe generaties.
Andere perspectieven.

De Toekomst van Werk. Perspectief 2023 - 2033.





GEVOLGE N

Groter beroep op vaardigheid om jezelf te profileren en een positie in de samenleving te vinden

Op de arbeidsmarkt steeds hogere eisen aan kennis, zelfstandig handelen en sociale competenties

In toenemende mate wordt van mensen inzicht, autonomie en eigen initiatief verwacht

Individuele samenleving vraagt om dienstverlening die (zoveel mogelijk) aansluit op individuele motivatie

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)
- ❖ Banenafpraak (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
- ❖ Soms zijn andere partijen meer toegerust op specifieke vraagstukken: bijvoorbeeld Netwerk Pro, Agros

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

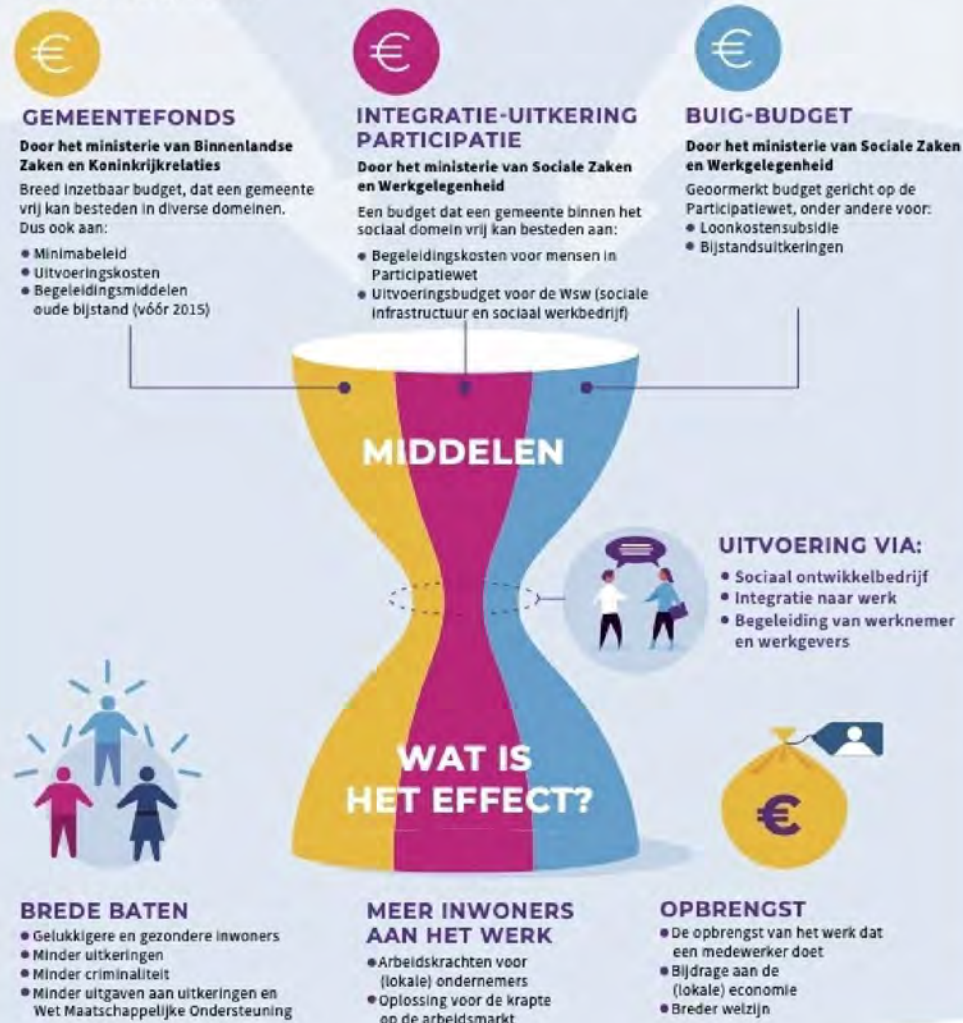
Financieel

Veranderingen in de financiering van de Participatiewet

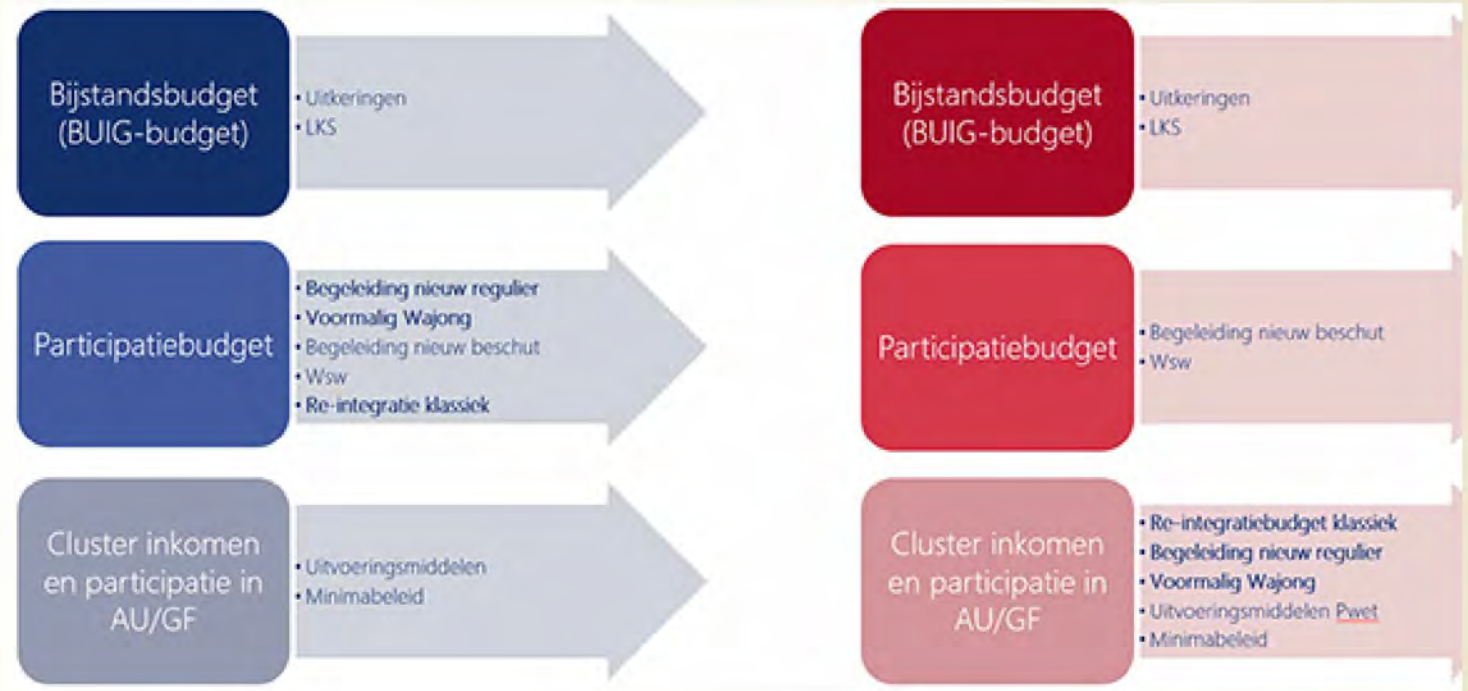


Financieringsstromen inclusieve arbeidsmarkt

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



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



KANSEN

Vereenvoudiging van interactie tussen lokaal en regionaal beleid door gezamenlijke keuzes

Samen is niet per definitie schaalvergroting.
Wel: meer mogelijkheden tot meest effectieve inzet van schaarse mensen en middelen

Gezamenlijk proces leidt tot gedragen keuzes

Grenzen verkennen aan complexe uitdagingen



Spanningsveld tussen scenario's

Zoeken naar beste balans

Behoeftte van binnen naar buiten

- ❖ Behoeftte 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

FINANCIIEEL EN WET- EN REGELGEVING

MENSEN EN MIDDELEN

governance



organisatie van
dienstverlening

AANSTURING EN VERANTWOORDING

UITVOERING

AUTONOMIE



Open blik: geen
vooringenomen eindpunt



Inspiratie ophalen uit andere
regio's, maar eigen proces
lopen



Wat goed is behouden, wat
niet toekomstbestendig is
durven loslaten



Governance volgt de
organisatie van de
dienstverlening



Governance biedt houvast
én ruimte om te bewegen op
toekomstige ontwikkelingen

Uitgangspunten verkenning



VRAGEN





Aan : De gemeenteraad
Datum : 25 februari 2025
Onderwerp : Herontwerp re-integratiedienstverlening
Van : Het college
Openbaar : Ja
Documentkenmerk : D-139843
Zaakkenmerk : Z-24-186649
Aantal bijlage(n) : 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 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 (D-137480). Met deze memo presenteren wij u het eindrapport. Wij hebben een agendaverzoek ingediend om dit rapport op 1 april 2025 te bespreken. Het doel van de expertmeeting is de raad voldoende informatie mee te geven over de context, de verschillende richtingen waarvoor kan worden gekozen, de voor- en nadelen van deze richtingen en de financiële consequenties op hoofdlijnen.

Scenario's dienstverlening werk, inkomen en re-integratie

Op basis van de regionale probleemanalyse zijn vijf scenario's gedefinieerd. Drie scenario's hebben betrekking op de dienstverlening van werk, inkomen en re-integratie door de drie gemeenten en IJmond Werkt!.

Een besluit over de re-integratiedienstverlening en de toekomst van IJmond Werkt! is onlosmakelijk verbonden met de toekomst van WSW-Beschut Werk infrastructuur van IJmond Werkt!. Hiervoor zijn twee scenario's opgesteld, die in dit rapport kort worden toegelicht. De verkenning van deze scenario's is in gang gezet en een uitkomst volgt later in 2025.

De drie scenario's werk, inkomen en re-integratie 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, en de omvang die ontstaat door bundeling van alle dienstverlening in één organisatie. Daar 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 harmonisatie

Scenario 3 gaat uit van maximale regionale harmonisatie van de dienstverlening aan de inwoner in combinatie met een lichtere organisatiestructuur. Inwoners van Beverwijk, Heemskerk en Velsen ontvangen dienstverlening vanuit de eigen gemeente, maar de drie gemeenten werken op één en dezelfde manieren vanuit eenzelfde aanpak op het gebied van re-integratie, inkomensverstrekking, miniregelingen en inburgering. 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 Zuid Kennemerland en IJmond. 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.

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.

Eerste bevinding van de colleges

De bestuurders van de drie gemeenten hebben in een werksessie in februari 2025 de mogelijke scenario's besproken. Bij de eerste verkenning kwamen de bestuurders tot een gezamenlijk beeld, die 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.

Communicatie

Vanaf 25 maart 2025 zullen de colleges communicatie over stand van zaken met betrekking tot het Herontwerp in gang zetten. De medewerkers en de ondernemingsraden van de drie gemeenten en IJW! zullen op de hoogte worden gebracht van de scenario's en het proces van besluitvorming. Daarnaast wordt vanuit de voorzitter van Dagelijks Bestuur, bestuurder gemeente Velsen, aanbod gedaan aan de ondernemingsraad van IJW! om mee in gesprek te gaan.

Bijlage(n):

- Eindrapportage scenario's herontwerp re-integratiedienstverlening (D-140374)
- Presentatie herontwerp re-integratiedienstverlening (D-140369)
- Raadsmemo voortgang herontwerp re-integratiedienstverlening (D-137480)
- Planning herontwerp re-integratiedienstverlening (D-139895)

[15-03-2023, 13:19:50] 5.12e Berichten en oproepen worden end-to-end versleuteld. Alleen mensen in deze chat kunnen ze lezen, beluisteren of delen.

[05-01-2024, 16:21:45] 5.12e We hebben een concept persbericht ontvangen voor de Taalhuis certificering bij IJmond werkt.

[05-01-2024, 16:21:57] 5.12e Ik stuur hem je per mail wel even door ;-)

[05-01-2024, 16:35:00] 5.12e Oh ik kan al uit een ander mailtje in mijn mailbox een andere mail over het gevelbordje van het Taalhuis opmaken dat het bij Brigitte zit. Ik koppel jouw naam aan de mail goed?

[05-01-2024, 20:28:46] 5.12e Oké

[03-06-2025, 14:55:36] 5.12e Ik belde effe om te zeggen dat Suzanne bij het onderwerp over IJmond Werkt staat, vanavond

[03-06-2025, 15:52:02] 5.12e Dank voor je advies van zojuist. Heb gesproken met

5.12e

In de brief wordt een ambtenaar met volledige naam genoemd en neergehaald. In algemene zin ook negatief geoordeeld over andere ambtenaren. Raadslid is geen voorstander van het ontbinden van IJmond Werkt - dat is scenario 2 waar ik het zojuist over had.

5.12e heeft samen met 5.12e contact met Suzanne. 5.2.1

5.2.1

[03-06-2025, 15:57:11] 5.12e 5.2.1

[03-06-2025, 17:33:59] 5.12e 5.2.1

[03-06-2025, 17:57:38] 5.12e 5.2.1

[03-06-2025, 19:30:34] 5.12e 

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?

Banenafpraak

Op 6 december is ook gesproken over de relatie met het lopende project Banenafpraak. Na een gesprek met ^{B. / 2 a} 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 gevoelens 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): vervolgssessies 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, S.1.2.e S.1.2.e
S.1.2.e en S.1.2.e S.1.2.e S.1.2.e S.1.2.e
S.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 Banenafpraak

Voorstel afstemmen trajecten (mondeling door S.1.2.e)

14.15-14.45 Vervolgstappen met medewerkers, collega-wethouders en gemeenteraden

- afstemming over invulling

14.45 -15.00 Samenvatting en afronding

INFORMATIEBIJEENKOMS

T

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

An orange arrow points to the right, above a vertical line. To the left of the line are two stylized human figures made of felt, one in the foreground and one slightly behind it. The background is a light green gradient.

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 EN ROL GEMEENTEN

- Vandaag bredere context en 'hoger over'
- In dialogen meer diepte per gemeente

URGENTIE

- maatschappelijk
- organisatorisch
- financieel

WAT BETEKENT VERKENNING?

- kansen
- uitdagingen
- uitgangspunten

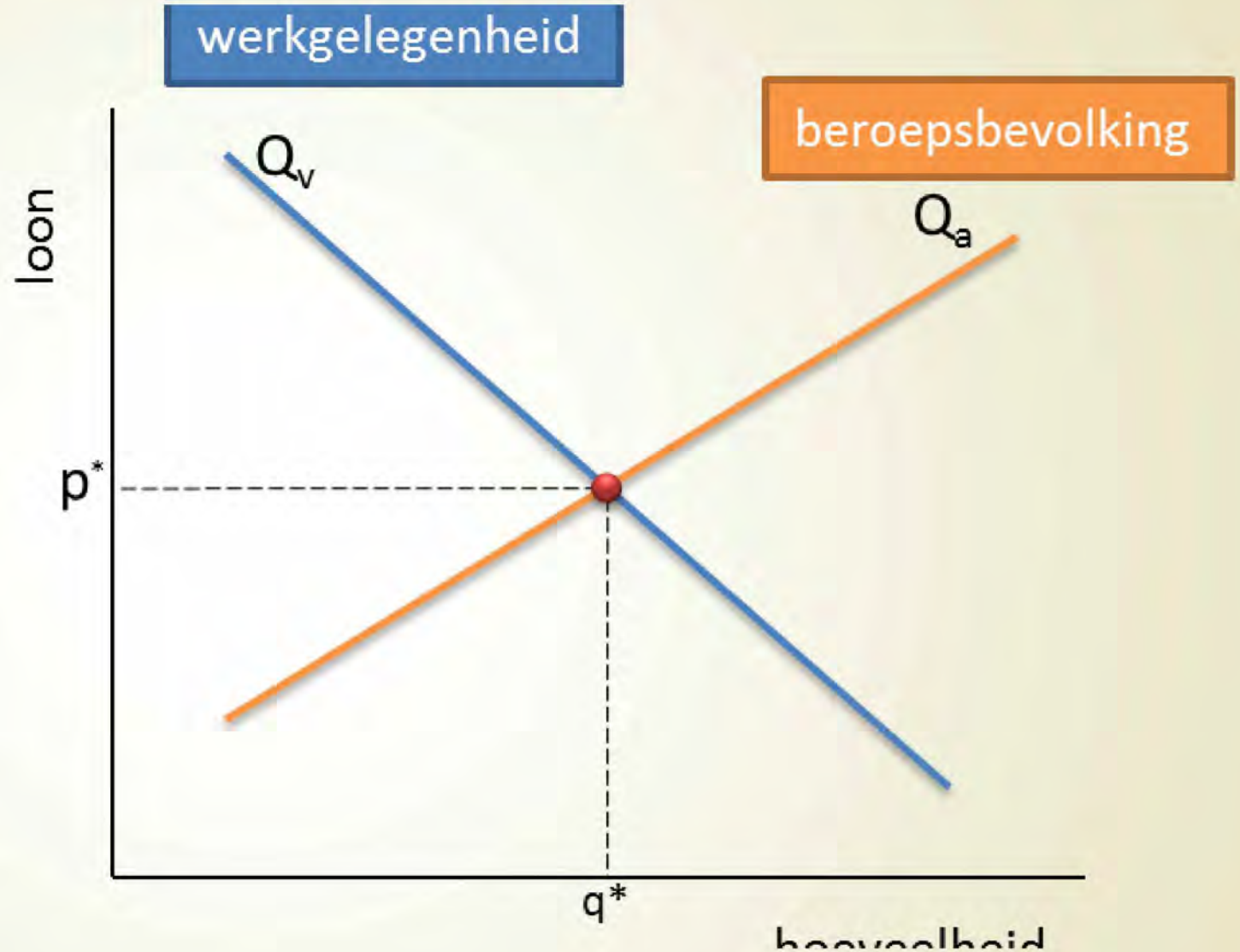
RUIMTE VOOR VRAGEN



Arbeidsmarkt is geen markt

Voorwaarden voor zuiver marktmodel ontbreken:

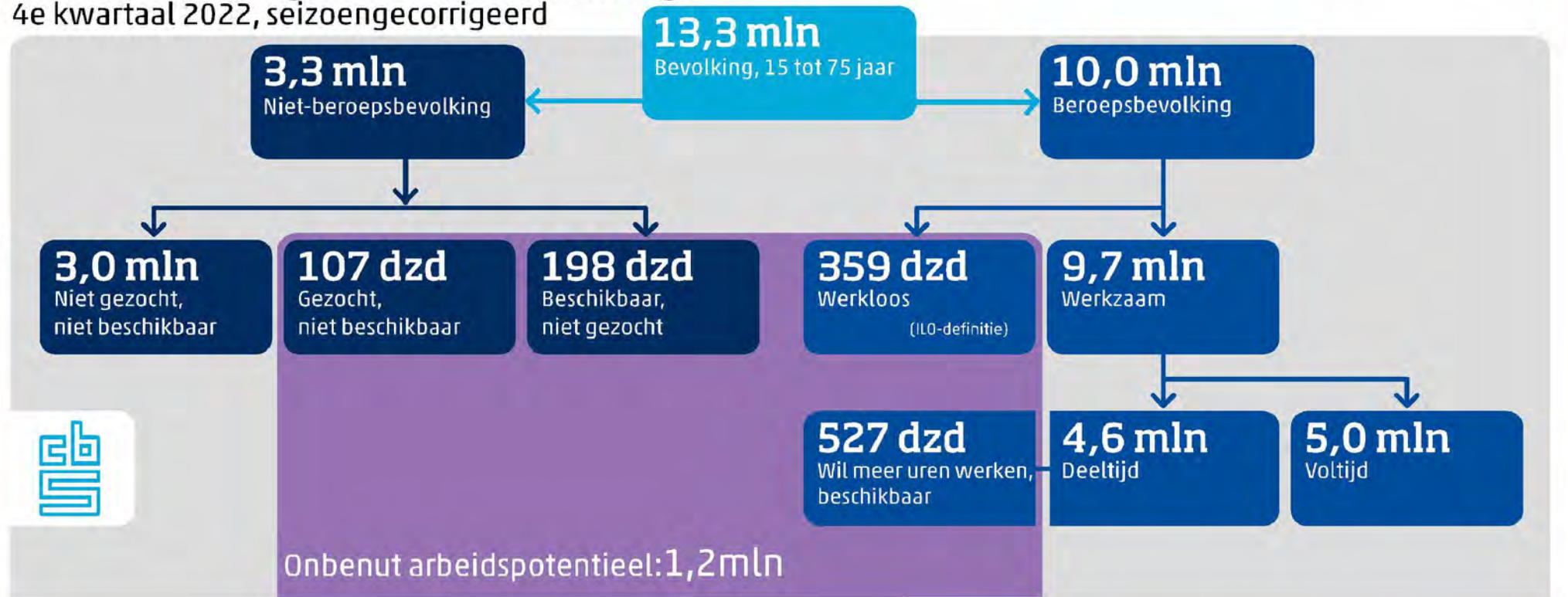
- ❖ Er is geen homogeen product: niet elke werknemer is hetzelfde
- ❖ De arbeidsmarkt kent geen vrije toe- en uittreding (diploma's, arbeidscontracten, arbeid is niet vrij uitwisselbaar)
- ❖ Geen natuurlijk prijsmechanisme (cao's, vaak geen directe relatie tussen productiviteit en beloning)
- ❖ Andere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



Arbeidsmarkt werkt voor veel mensen prima

Samenstelling beroepsbevolking

4e kwartaal 2022, seizoengecorrigeerd





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)

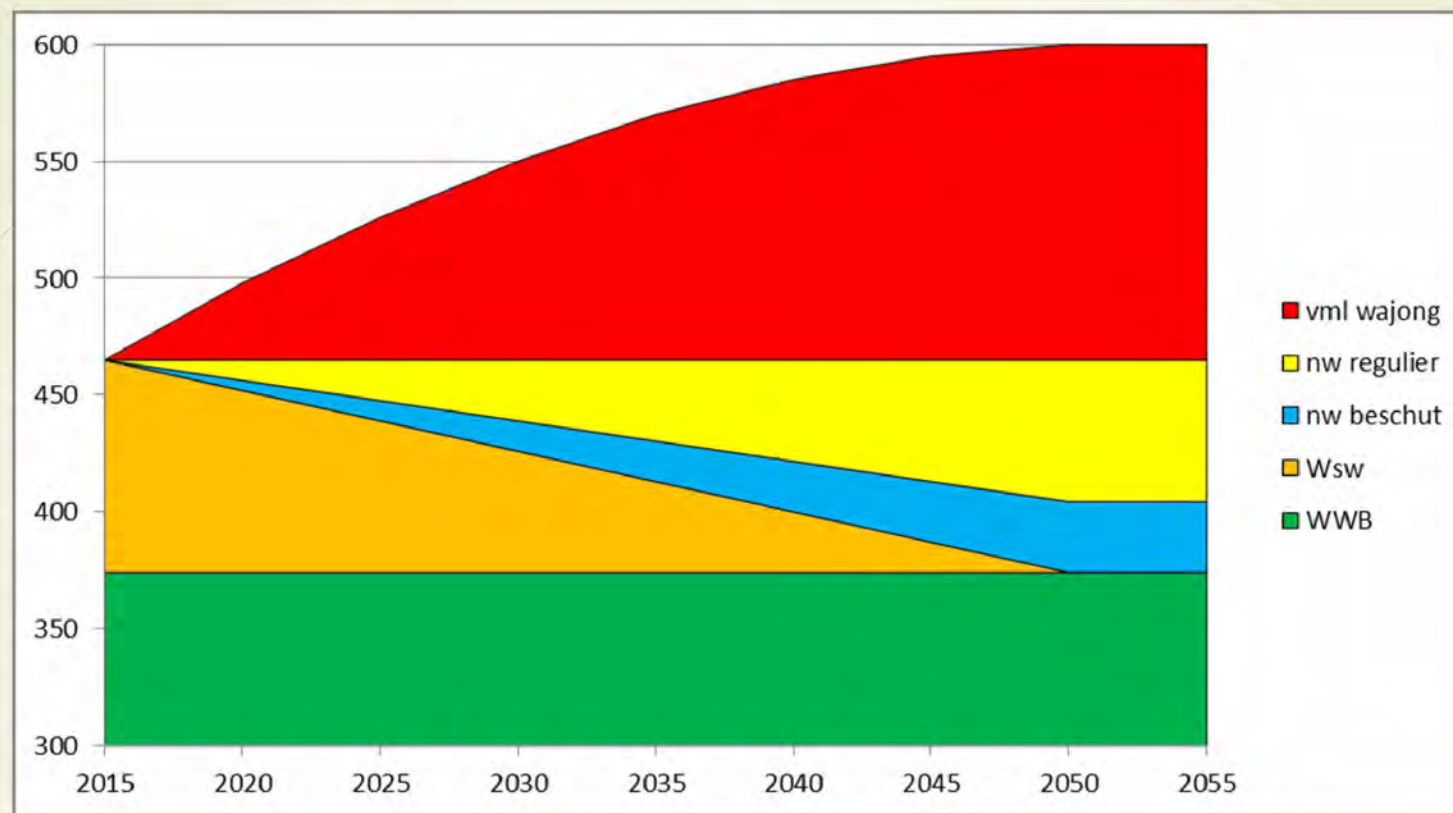


Rol van gemeenten op arbeidsmarkt

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

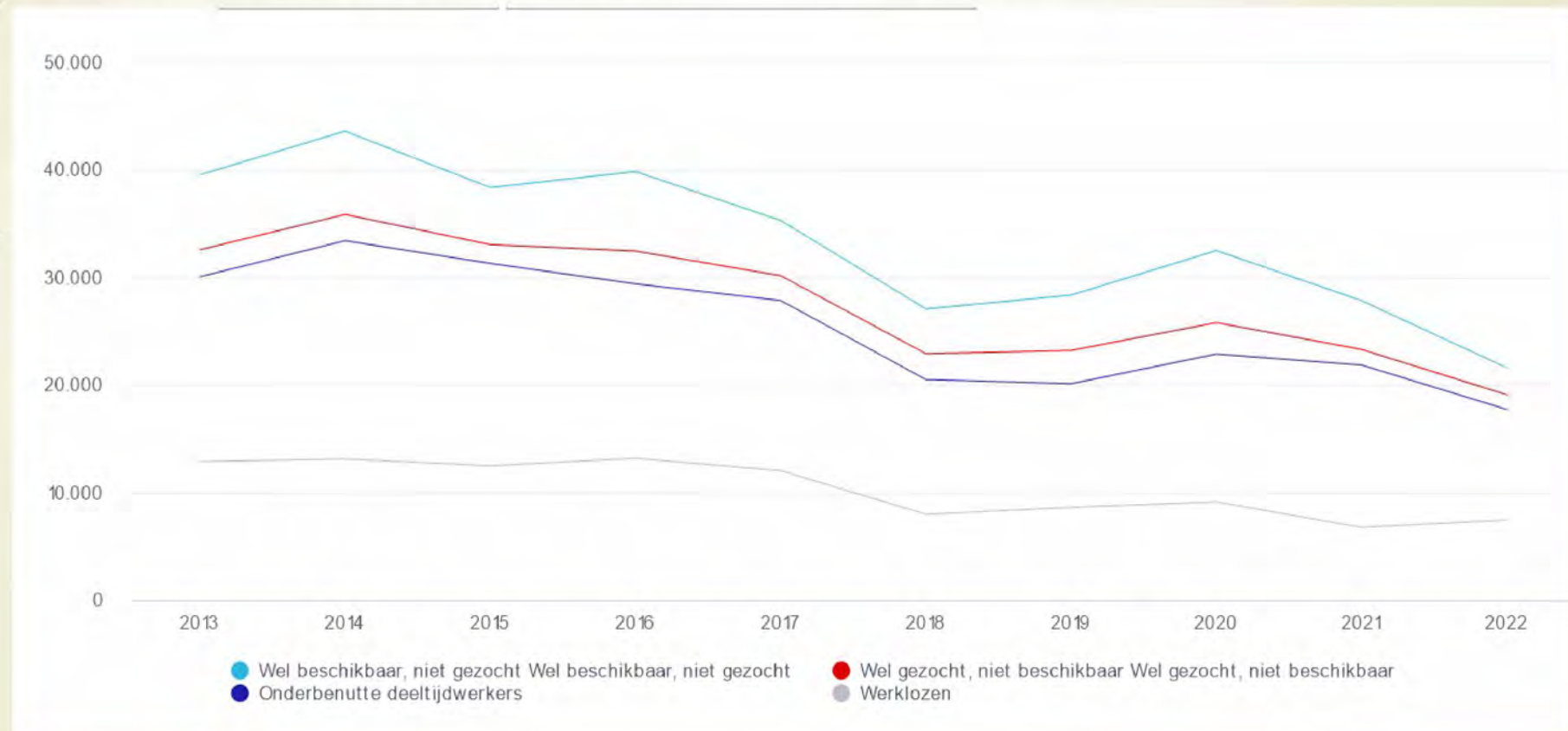
Gemeenten werken hierin samen in wisselende samenstellingen: vaak met UWV en waar nodig met onderwijs en werkgevers- en werknemersorganisaties. Meestal op niveau van de arbeidsmarktregio



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



ORGANISATORISCH



FINANCIEEL

The background image shows a perspective view of a city street. On the left, there is a row of red brick buildings. The building in the immediate foreground has a white portico with columns and a set of red steps with a black metal railing. To the right of the building, there are lush green trees. In the distance, more buildings and parked cars are visible on the street. The overall lighting is soft, suggesting late afternoon or early morning.

Maatschappelijk: de lat schuift omhoog

An orange arrow graphic pointing to the right, positioned to the left of the subtitle text.

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

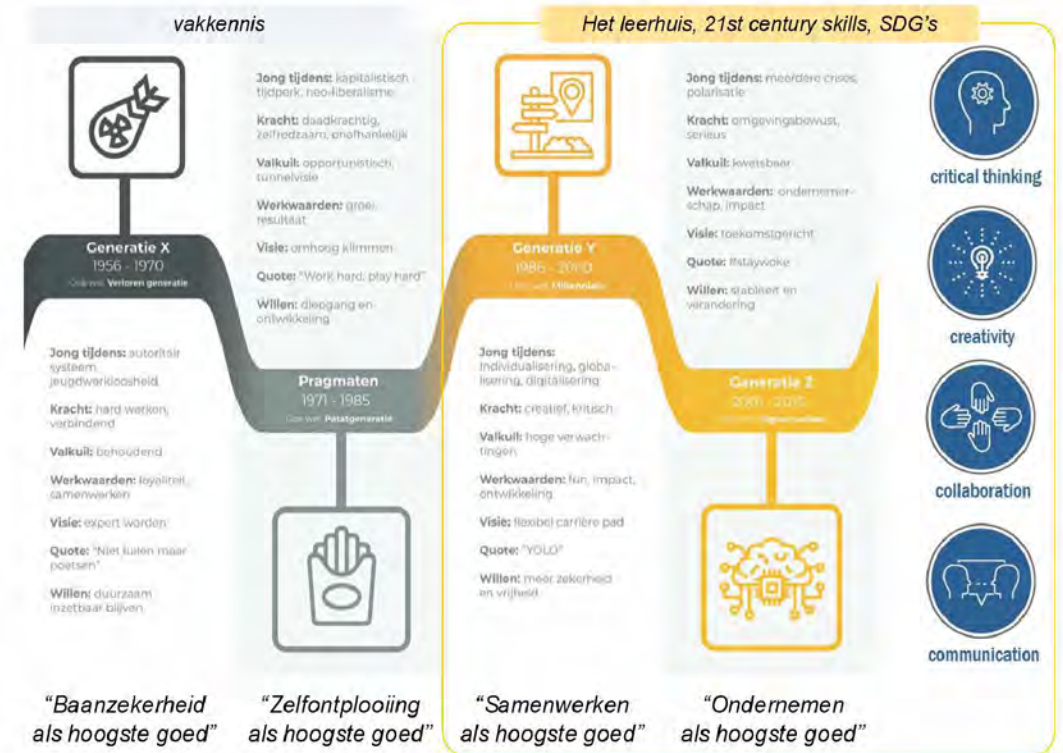
- ❖ Elke generatie heeft eigen drijfveren
- ❖ Generatiekloof werkgevers en jongere generatie

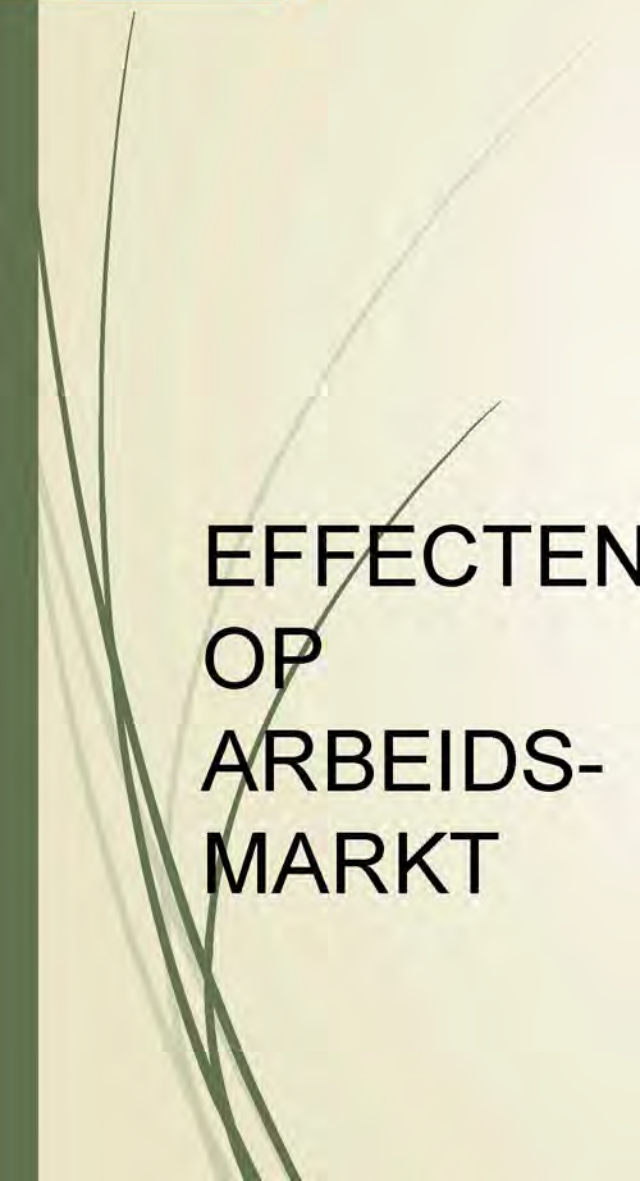


Werk

Generaties aan het Werk
Nieuwe generaties.
Andere perspectieven.

De Toekomst van Werk. Perspectief 2023 - 2033.





EFFECTEN OP ARBEIDS- MARKT

Op de arbeidsmarkt steeds hogere eisen aan kennis, zelfstandig handelen en sociale competenties

In toenemende mate wordt van mensen inzicht, autonomie en eigen initiatief verwacht

Werkgevers hebben door krapte vaak geen tijd om kwetsbare medewerkers te begeleiden

Ook arbeidsmarkt krapte in eigen dienstverlening

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)
- ❖ Banenafpraak (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

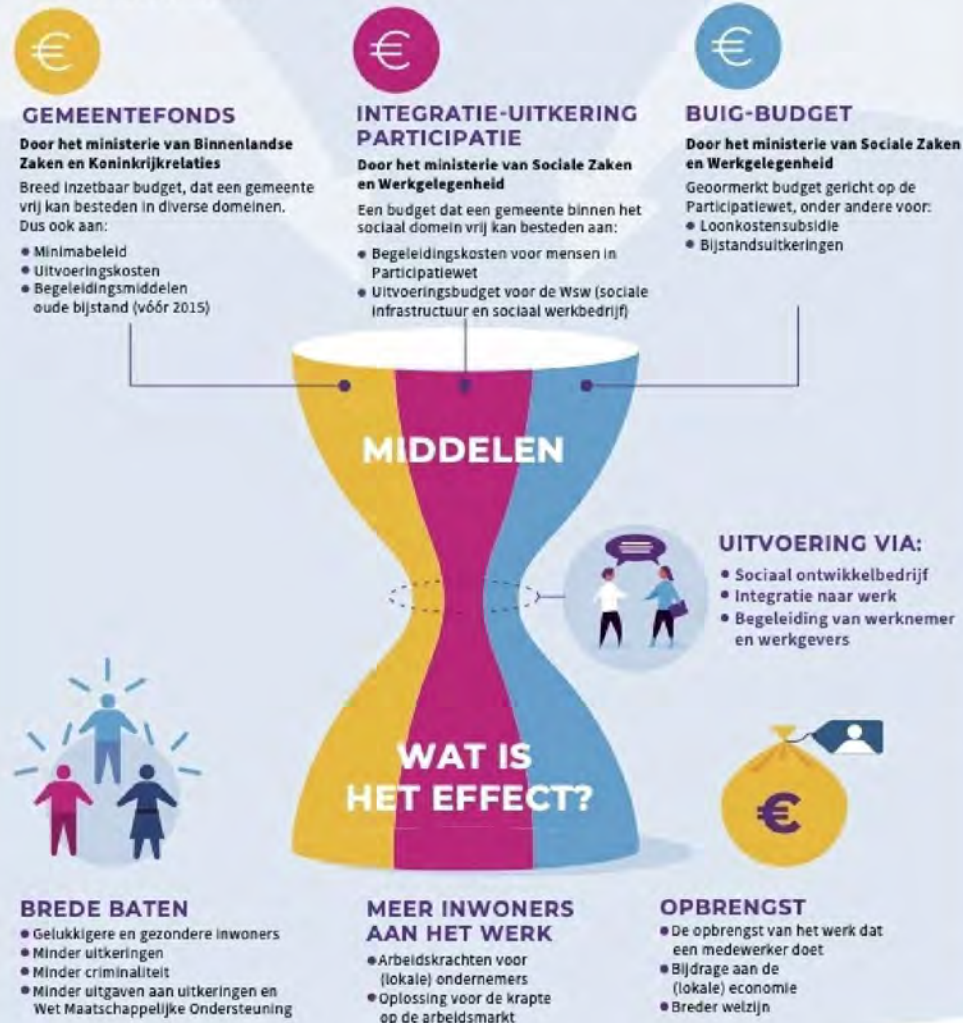
Financieel

Veranderingen in de financiering van de
Participatiewet

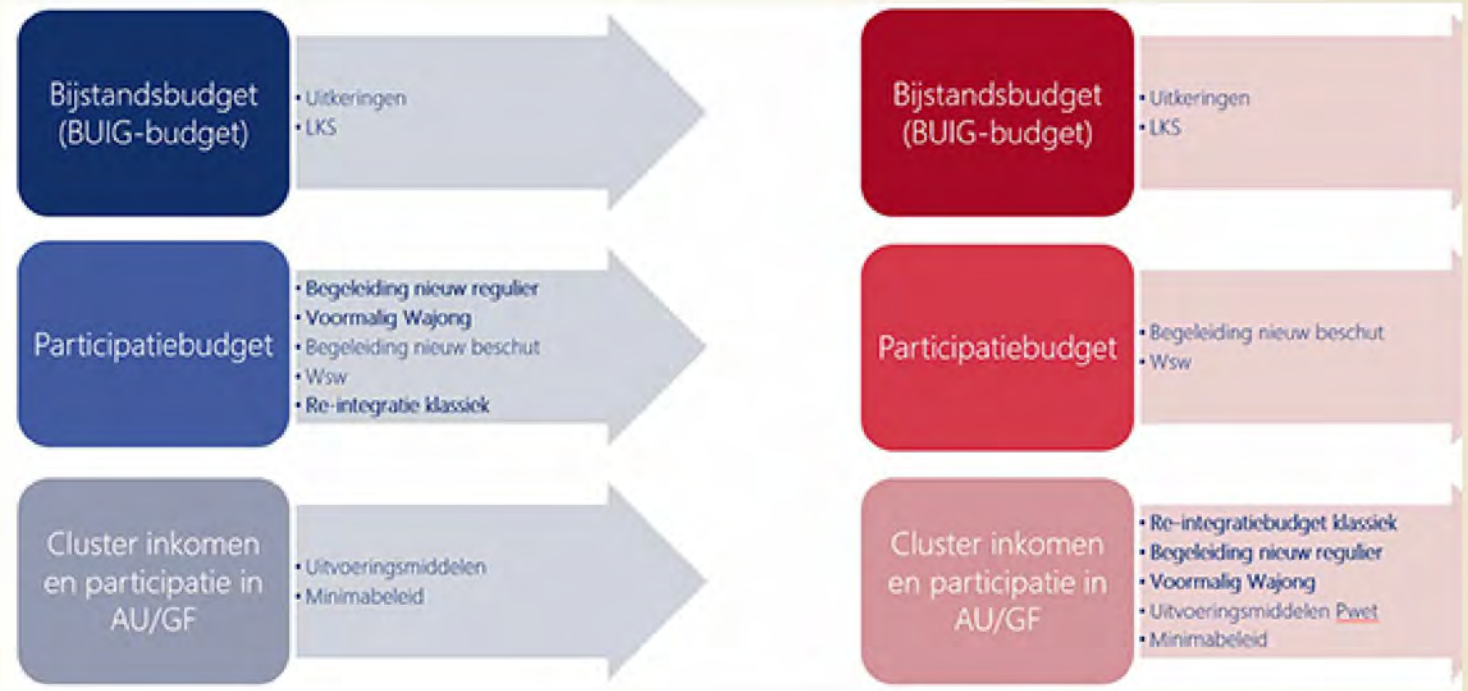


Financieringsstromen inclusieve arbeidsmarkt

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



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?

Samen is niet per definitie schaalvergroting.

Wel: meer mogelijkheden om schaarse mensen en middelen zo effectief mogelijk in te zetten waar nodig

Betere aansluiting op regionale kansen en ontwikkelingen ten behoeve van inwoner

Gezamenlijk proces vanuit meerdere perspectieven leidt tot gedragen keuzes



Open blik: geen
vooringenomen eindpunt



Inspiratie ophalen uit andere
regio's, maar eigen proces
lopen



Wat goed is behouden, wat
niet toekomstbestendig is
durven loslaten



Governance volgt de
organisatie van de
dienstverlening



Governance biedt houvast
én ruimte om te bewegen op
toekomstige ontwikkelingen

Uitgangspunten verkenning



Verkennen is zoeken naar
balans

Zoeken naar beste balans

Behoeftte van binnen naar buiten

- ❖ Behoeftte 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

FINANCIIEEL EN WET- EN REGELGEVING

MENSEN EN MIDDELEN

governance



organisatie van
dienstverlening

AANSTURING EN VERANTWOORDING

UITVOERING

AUTONOMIE



VRAGEN



From: "512e" <512e@512e>
Sent: Wed, 10 Jan 2024 08:52:08 +0100
To: "512e" <512e@beverwijk.nl>
Subject: Re: afstemming OR Beverwijk in het kader van herontwerp re-integratiedienstverlening
Attachments: Presentatie OR-en Q4 2023.pptx

Dag 512e

Bijgaand de presentatie die ik volgende week graag toelicht.
Is dit voldoende voor nu?

Met vriendelijke groet,

512e

M 06- 512e

[LinkedIn:](#) 512e

[info@](#) 512e

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: "512e"

Datum: dinsdag 9 januari 2024 om 13:22

Aan: "512e" <512e@512e>

Onderwerp: RE: afstemming OR Beverwijk in het kader van herontwerp re-integratiedienstverlening

Hoi,

Zou ik en 512e ter voorbereiding op ons gesprek iets meer info mogen ontvangen zoals:

Wat is je opdracht?

Enz.

Meer de achterliggende informatie.

Dan zijn wij ook bij qua informatie

512e

512e

e-mail: 512e@beverwijk.nl



-----Oorspronkelijke afspraak-----

Van: 512e Namens 512e @ 512e

Verzonden: donderdag 4 januari 2024 14:46

Aan: 512e

Onderwerp: FW: afstemming OR Beverwijk in het kader van herontwerp re-integratiedienstverlening

Tijd: dinsdag 16 januari 2024 13:00-14:00 Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.

Locatie: gemeente Beverwijk, spreekkamer 2.11

-----Oorspronkelijke afspraak-----

Van: 512e @ 512e <512e @ 512e>

Verzonden: donderdag 4 januari 2024 14:44

Aan: 512e @ 512e ; 512e ; 512e ; 512e ; 512e ; 512e

Onderwerp: afstemming OR Beverwijk in het kader van herontwerp re-integratiedienstverlening

Tijd: dinsdag 16 januari 2024 13:00-14:00 Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.

Locatie: gemeente Beverwijk, spreekkamer 2.11

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

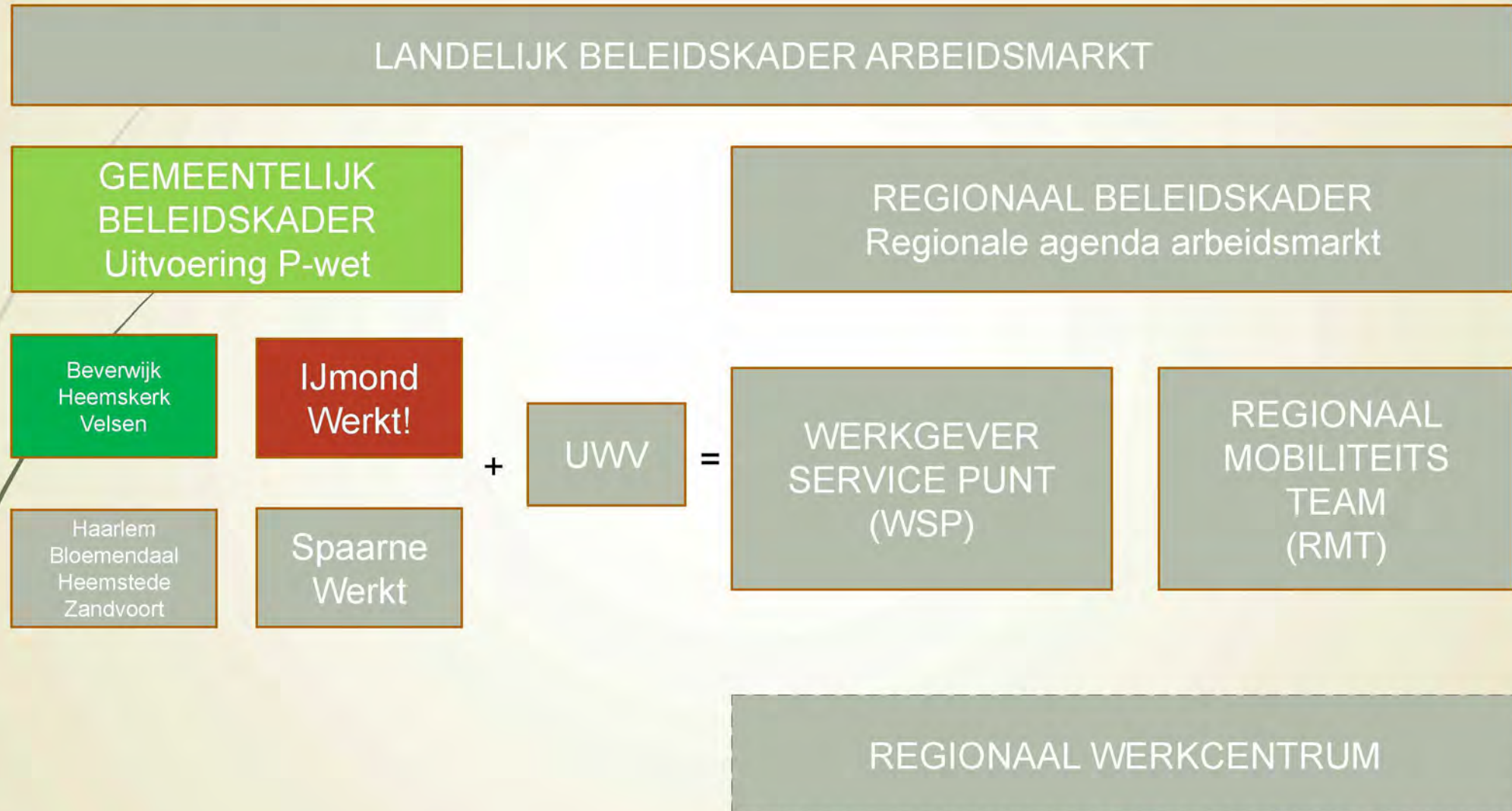
ARBEIDSMARKTREGIO: SUWI, VSV/RMC, INBURGERING, BANENAFSPRAAK, DICHTERBIJ DAN JE DENKT

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



Open blik



Inspiratie ophalen uit andere regio's, maar eigen proces lopen



Wat goed is behouden, wat niet toekomstbestendig is durven loslaten

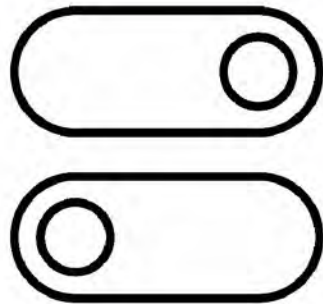
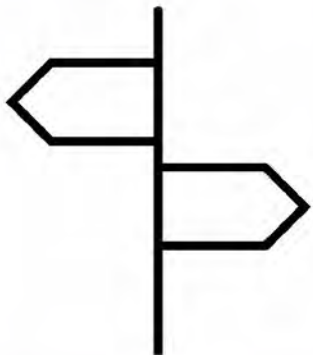
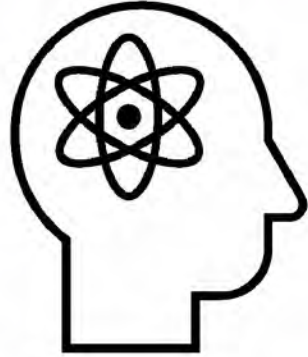
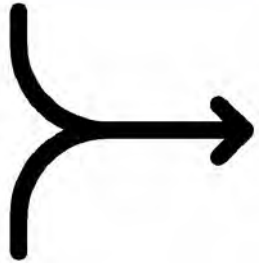


Governance volgt de organisatie van de dienstverlening



Governance biedt houvast én ruimte om te bewegen op toekomstige 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: "5128" <5128@beverwijk.nl>
Sent: Mon, 29 Apr 2024 09:47:41 +0200
To: "Team Werk Inkomen en Zorg B" <5121@beverwijk.nl>
Subject: Regionale probleemanalyse definitief februari 2024.pdf
Attachments: Regionale probleemanalyse definitief februari 2024.pdf

Hoi,

Zoals vanochtend aangegeven in de weekstart hierbij de probleemanalyse (herontwerp reïntegratie).

Mvgr.

5128