

Werkontwikkelbedrijf Intos

Zoals het college van Gennep op 14 november 2023 heeft besloten, gaat Intos zich doorontwikkelen tot geïntegreerd werkontwikkelbedrijf. In de bestuursvergadering van 22 mei 2025 is hiervoor de basis gelegd door de missie, visie en leidende principes van het nieuwe INTOS vast te stellen. Zowel de ingestoken weg als de missie, visie en leidende principes van het nieuwe INTOS worden door beide organisaties breed gedragen. Voor de volledigheid hebben we deze toegevoegd onder bijlage 2. Op basis hiervan wordt invulling gegeven aan de ontwikkelopgaven zoals deze eveneens op 22 mei zijn vastgesteld.

Vertrekkend vanuit het door IROKO uitgewerkte scenario 2b, liggen de kaders enigszins vast. De nieuwe organisatie Intos richt zich primair op de doelgroep Participatiewet (Pw) en Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Vanuit preventief oogpunt en het principe dat iedereen mee moet kunnen doen op de arbeidsmarkt én in de samenleving, voert Intos ook diensten uit voor een bredere doelgroep inwoners. In bijlage 3 werken we de verschillende doelgroepen verder uit.

Intos gaat in de basis een tweetal kerntaken onder één label uitvoeren:

- Werkvoorzieningschap voor de Wsw en Beschut werk (Bw)
- Participatie en re-integratietaken vanuit de Pw

Op dit moment voert Intos deze taken separaat uit op basis van twee dienstverleningsovereenkomsten (DVO) met addenda. Deze kerntaken dienen in het toekomstscenario zowel geïntegreerd als afgekaderd te worden. Naast deze kerntaken voert Intos een aantal separate taken uit op het gebied van laaggeletterdheid en inburgering. Ook deze taken moeten in de nieuwe organisatie verankerd worden. Globaal gezien krijgt Intos de verantwoordelijkheid voor de uitvoering, coördinatie en verantwoording van deze taken. De kaderverantwoordelijkheid (financieel, juridisch, beleidsmatig), regie en evaluatie blijft bij de gemeente.

Deze brede visie dient verder geconcretiseerd te worden alvorens we verder kunnen met de praktische invulling van het nieuwe WOB. Hiertoe moeten een aantal thema's uitgediept worden en de nodige keuzes gemaakt. In het hieronder volgende deel werken wij deze viertal thema's nader uit.

1. Integratie van taken

De taakstelling van Intos is uiteenlopend en lang niet altijd eenduidig. In het toekomstscenario moeten de kerntaken van Intos geïntegreerd worden. Wij zijn ook van mening dat integratie van taken de dienstverlening en bedrijfsvoering ten goede komt.

De mate van integratie van de uitvoeringstaken hangt samen met wat praktisch mogelijk en organisatorisch wenselijk is. Hierbij willen wij opmerken dat er wat ons betreft een sterke samenhang bestaat tussen het integreren van de uitvoeringstaken en het succes van het nieuwe WOB. Deze integratie werkt twee richtingen op: verticaal (binnen de keten Werk & Inkomen) en horizontaal (over/met de keten Werk & Inkomen).

1.1 Verticale integratie

De uitvoering van de Participatiewet kent een tweeledige aanpak:

- Het inkomensdeel: dit omvat het verstrekken en muteren van inkomensvoorzieningen zoals de algemene bijstand en bijzondere bijstand.
- Het werkdeel: dit omvat het bieden van passende werkvoorzieningen en het instrumentarium gericht op re-integratie en participatie.

In deze tweeledigheid zit een schizofrene taakopvatting; het zoveel mogelijk laten participeren van inwoners vraagt om het hanteren van zowel de wortel als de stok. Doorgaans werken re-integratieconsulenten vanuit een belonings- en waarderingmethodiek om inwoners te activeren. Inkomensconsulenten richten zich juist primair op de naleving van regels en het sanctioneren bij overtredingen. Om de Participatiewet zowel doelmatig als rechtmatig uit te voeren moeten deze twee werkwijzen op elkaar aansluiten. Het is immers onwenselijk om fors te investeren in een frauderende inwoner en andersom is het weinig effectief om iemand op de uitkering te korten wanneer deze op het punt staat om werk te aanvaarden.

Op dit moment voert de gemeente het inkomensdeel uit en is Intos verantwoordelijk voor het werkdeel. Zowel organisatorisch als fysiek zijn de twee uitvoeringstaken gedeeld. Het integreren van deze taken kan volgens het IROKO rapport de nodige synergievoordelen opleveren. Daarnaast zien wij ook **kansen voor het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening wanneer beide uitvoeringsaanpakken op elkaar aansluiten**. In bijlage 4 weiden wij hierover uit en doen wij een eerste aanzet voor hoe wij deze taken idealiter samen zien komen en wat daarvoor nodig is.

1.2 Horizontale integratie

Intos onderhoudt relaties met een groot aantal opdrachtgevers en stakeholders. Denk aan de gemeenten Bergen en Mook & Middelaar, UWV, Dichterbij, Pantein, Nederlands de Baas, NLW, IBN, ROC, MSD en Marel. In bijlage 5 benoemen we de belangrijkste stakeholders van Intos. De samenwerking kenmerkt zich in het sterke coöperatieve karakter waarbij partijen op operationeel niveau veel kennis en kunde delen en er eerder sprake lijkt van een partnerschap dan van een puur zakelijke relatie.

Binnen de bredere keten Werk & Inkomen neemt Intos zowel objectief gezien als subjectief ervaren een belangrijke positie in. Vanuit regionale overleggen, diverse werkgroepen, interdisciplinaire vakgroepen en samenwerkingen met sociale partners wordt Intos steeds gezien als een waardevolle kennis- en ketenpartner. Er kan gesteld worden dat op inhoudelijk vlak, Intos behoorlijk boven haar gewicht bokst. De invloed van Intos op de ontwikkelingen in de keten is echter beperkt en opdrachtgevers hebben veelal nog de traditionele kijk op Intos als Sw-bedrijf. Dit is voor een belangrijk deel het gevolg van de huidige positionering waarbij Intos ‘slechts’ een uitvoeringsorganisatie van Genneep is. We gaan hier in hoofdstuk 4 nader op in.

De arbeidsmarkt is de voornaamste bron van externe werkplekken of uitstroommogelijkheden. Intos kan zich sterker profileren door in het door haar ingezette instrumentarium in te spelen op de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Dit doet Intos primair door het ontwikkelen van algemene basis- en/of werknemersvaardigheden. Als aanvulling hierop kan Intos specifiek in spelen op arbeidsmarktvraagstukken. Kort door de bocht geredeneerd: is er veel vraag naar fietsenmakers, dan zet Intos in op cursussen fietsreparatie. Vanuit het UWV komt er bijvoorbeeld regelmatig informatie beschikbaar over kansrijke beroepen, personeelsvraagstukken en bredere arbeidsmarktontwikkelingen, ook op regionaal niveau. Op dit moment telt Limburg ruim 200 beroepen die als kansrijk aangemerkt worden, het is logisch om hier in het ontwikkelen van vaardigheden rekening mee te houden.

Op de langere termijn zou Intos ook proactief kunnen inspelen op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Door de oren en ogen open te houden en op strategische plaatsen direct aan tafel te zitten (bijvoorbeeld het regionaal coördinatieteam, afstemmingsoverleg en accountmanagersoverleg maar zeker op directieniveau en ook bij werkgevers), zou Intos beeld kunnen krijgen bij toekomstige arbeidsmarktvraagstukken om daar vervolgens in haar ontwikkelingsaanbod op in te zetten. In dit opzicht kan de arbeidsmarkt ook rechtstreeks bijdragen aan het ontwikkelen van (innovatieve) technieken om inwoners aan het werk te krijgen

en houden. Het vertrekpunt moet zijn om strategische partnerschappen met lokale en regionale werkgevers aan te gaan, gericht op zowel het bevorderen van uitstroom naar reguliere arbeid als het opzetten van ontwikkel- en leerwerkplaatsen.

Aangezien een groot deel van de activiteiten voor werkzoekenden in de regio aangestuurd wordt vanuit de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg, moet Intos ook in dit verband participeren. De inzet van Intos moet zich richten op het bijdragen aan de kwaliteit van de regionale (arbeidsmarkt)dienstverlening en het versterken van de positie van Intos in de regio. Vanuit de Arbeidsmarktregio worden regelmatig maatregelen voorgesteld en hervormingen gedaan. Momenteel wordt er gewerkt aan het Werkcentrum: één regionaal loket voor vragen over werk en scholing. De nieuw op te richten infrastructuur leunt sterk op ‘gidsen’ (die het eerstelijnscontact met de inwoner vormen) en loopbaanadviseurs (die complexe hulpvragen oppakken). Intos zou hierin een sleutelrol kunnen spelen. Dit kan door **Intos als gids(locatie) in het Werkcentrum te promoten en om de reeds bestaande expertise aan te bieden om te voorzien in de behoefte aan regionale loopbaanadviseurs.**

Nauwere samenwerking met andere overheden en sociaal ontwikkelbedrijven is eveneens aan te raden. Met gemeente Land van Cuijk is er vanuit Gennep bijvoorbeeld op ambtelijk en bestuurlijk niveau contact in verband met het grote aantal pendelbewegingen over de Maas. Andersom is Gennep ook gunstig werkgebied en wordt samenwerking met Intos vanuit IBN als waardevol gezien. Daarnaast kunnen er vanuit de liquidatie van NLW op korte termijn ook kansen voor samenwerking ontstaan. Het kan zich lonen als Intos bij deze potentiële samenwerkingspartners meer (zelfstandig) de afstemming zoekt. Bij ambtelijke overleggen met de buurgemeenten sluit steeds vaker een afvaardiging van Intos aan en op bestuurlijk niveau is recent een bezoek geweest van de burgemeester van Mook & Middelaar aan Intos. Deze ontwikkelingen versterken de regionale samenwerking en verankeren Intos steviger in de regio.

Samenvattend zien wij mooie kansen als Intos zowel binnen als over de keten nauwer samenwerkt. Dit vereist:

1. het actief (blijven) participeren in diverse gremia, overleg- en/of afstemmingsstructuren;
2. het laten aanhaken van haar dienstverlening op lokale en regionale ontwikkelingen;
3. het investeren in strategische partnerschappen gericht op externe leerwerkplaatsen;
4. het versterken van de positie van Intos vis-à-vis de gemeente (meer hierover onder hoofdstuk 4);
5. het verankeren van Intos als kennis- en samenwerkingspartner in de regio.

2. Doorgaande Werk- en ontwikkelijn

Een belangrijke vereiste om de inwoner maximaal te ontwikkelen is het aanbieden van een integrale infrastructuur die een doorlopende werk- en ontwikkelijn vormt: van (arbeidsmatige) dagbesteding naar een (betaalde) baan. De hoofdtaak van Intos wordt hiermee het bieden van een passende leeromgeving voor elke schakel gericht op (door)ontwikkeling naar regulier werk. In bijlage 6 worden de schakels nader toegelicht.

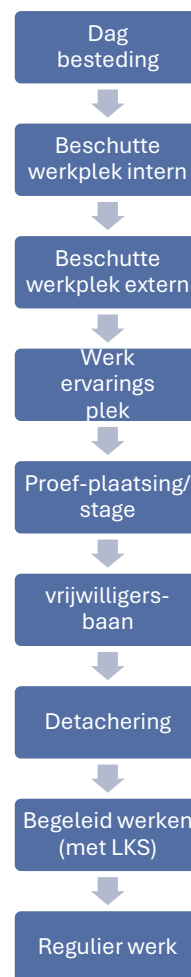
Al deze onderdelen moet Intos integraal kunnen aanbieden. Dit hoeft echter niet te betekenen dat Intos deze ook in house moet hebben.

Gespecialiseerde dienstverlening of dienstverlening gericht aan een beperkt aantal inwoners of met een beperkte tijdsduur, kan Intos ook extern organiseren of inkopen. Hierbij valt te denken aan de regionaal georganiseerde loopbaanadviseur, het jongerentraject Frontlinie en de beweegmakelaars vanuit Negen.

In de doorgaande werk- en ontwikkelijn speelt de **Intos Academie** een essentiële verbindende rol tussen de schakels. Door middel van trainingen en workshops draagt de Academie bij aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Ook wordt er samenwerking met het onderwijs gezocht, bijvoorbeeld door het aanbieden van praktijkverklaringen. Het aanbod van de Intos Academie speelt flexibel in op de werk- en ontwikkelijnen, zoals het versterken van vakspecifieke vaardigheden, het verbeteren van werkvloertaal of sectorgerichte jobhunting.

De focus van Intos komt dus te liggen op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en het werkfit maken (ontwikkelen en versterken van de basis-competenties die nodig zijn voor succesvolle participatie op de arbeidsmarkt) van inwoners. In de basis verschilt deze focus niet veel van de huidige dienstverlening die Intos levert.

De uitdaging zit hem in het integraal uitvoeren van de doorlopende werk- en ontwikkelijn en het soepel op elkaar over laten lopen van de diverse typen dienstverlening, het zogenaamde 'simpel switchen'. Inwoners moeten eenvoudig en zonder drempels kunnen overstappen van verschillende vormen van participatie (met regulier werk als einddoel). De vorm moet afhangen van de situatie van de inwoner, niet van wat wettelijk het beste past. Bovendien moet overstappen voor de inwoner soepel verlopen, zonder nieuwe instroomprocedures of herindicaties. Voor de gemeente ligt hier ook een belangrijke taak, namelijk het ontschotten van de verschillende beleidsterreinen (bijvoorbeeld Wmo en Pw) en het tegengaan van verkokering waarbij er enkel vanuit één beleidsterrein wordt geredeneerd, geïndiceerd en gefinancierd.



3. Van productie naar ontwikkeling

De focus op ontwikkeling staat haaks op een focus op productie (zoals in een traditioneel SW-bedrijf) en/of plaatsing (zoals een re-integratiebedrijf). Voor Intos betekent dit dat de (veelal intern georiënteerde) activiteiten gericht op productie en interne doorstroom ondergeschikt moeten worden aan de activiteiten gericht op ontwikkeling. In andere woorden; productie en plaatsing moeten hoofdzakelijk bijdragen aan het grotere ontwikkelingsdoel. Wat de financiële gevolgen zijn van de afbouw van de (interne) productie is niet volledig inzichtelijk. Dit zal ultimo september 2025 in een separate businesscase worden uitgewerkt.

De focus op ontwikkeling vereist voorts het ontwikkelen van (innovatieve) technieken, werkmethodeken (zoals diagnostisch werken) en matchingsinstrumenten die inwoners ondersteunen bij het vinden en behouden van werk. De ingebruikname van applicaties van Jobport en Pink Roccade dragen hier aan bij. Parallel hieraan moet Intos fors inzetten op extern gesitueerde leerlijnen. In een reguliere werksetting leren inwoners basale werknemersvaardigheden, worden hun competenties en eventuele begeleidingsbehoeften in kaart gebracht en ontwikkelen zij vakvaardigheden. Tegelijkertijd kunnen zij zich on the job oriënteren op een nieuwe werkplek. Via deze **arbeidsmarktgerichte leerlijnen** vinden inwoners sneller aansluiting op de arbeidsmarkt. Bovendien plaatst dit een deel van de benodigde ondersteuningsinfrastructuur buiten Intos, waardoor er meer ruimte vrijkomt voor de intern beschutte werkomgeving (zo klein als mogelijk, zo groot als noodzakelijk). Deze externe arbeidsmarktgerichte leerlijnen vereisen de strategische partnerschappen en proactieve arbeidsmarktbenadering zoals we die onder hoofdstuk 1 hebben beschreven.

De transitie naar WOB zal ook gevolgen hebben voor de huidige opdrachtgevers van Intos. Het verleggen van de focus op netto toegevoegde waarde (NTW) naar een focus op ontwikkeling zal een verandering betekenen in de samenwerking met opdrachtgevers. Bestaande samenwerkingen met opdrachtgevers zullen in lijn met de ontwikkeling naar werkontwikkelbedrijf opnieuw moeten worden vormgegeven. Focus ligt hierbij op de ontwikkeling van inwoners waarbij Intos wordt ingezet voor specifieke expertise of als kenniscentrum voor arbeidsmarktvraagstukken. Voor gemeente(n) en UWV kan Intos bovendien fungeren als vraagbaak. Deze ontwikkeling staat nadrukkelijk los van het goede werkgeverschap voor beschutte kandidaten. Intos blijft zich voor deze doelgroep inspannen aangezien het een utopie is te denken dat dit volledig afgebouwd of extern uitgezet kan worden.

4. Positionering

Hoewel Intos een eigenstandige stichting is en blijft, is het sterk georiënteerd op de gemeente Gennep. Het bestuur wordt gevormd vanuit leden van het Gennepse college van burgemeester en wethouders, waardoor de kaderstellende sturing en het uiteindelijke zeggenschap bij gemeente Gennep ligt. Ook voert Intos regelmatig op ad hoc basis werkzaamheden uit voor de gemeente Gennep. Een aantal voorbeelden hiervan zijn Lab-23, Project Anderstaligen, Project Woonhulp en het uitvoeren van de MAP voor inburgeraars. Deze losse projecten maken de positie van Intos vis-à-vis de gemeente en haar ketenpartners mogelijk nog complexer. Zoals uit bovenstaande hoofdstukken hopelijk naar voren komt, is eenduidigheid en integratie van taken wenselijk.

Een belangrijke voorwaarde voor het slagen van Intos als geïntegreerd WOB is dat Intos eigenaarschap krijgt én neemt over de taken die ze uitvoert. De huidige rolverdeling tussen Intos en de gemeente is hier in onze optiek niet passend voor. Zoals eerder aangegeven is Intos in feite de ‘uitvoerder’. In de praktijk neemt Intos allerhande aanvullende projecten en/of taken aan en voert die naar eigen inzicht uit. Het is dan vervolgens de gemeente die achteraf om aanvullende monitoringsinformatie vraagt. De rolverdeling is bovendien fluïde; niet in alle samenwerkingen is deze hetzelfde. Grosso modo kunnen we stellen dat de gemeente opdrachtgever en Intos opdrachtnemer is. Daarnaast neemt de gemeente ook soms de rol aan van initiatiefnemer (er wordt iets bedacht) en Intos die van implementator (het nieuw bedachte wordt in uitvoering gebracht). Andersom wordt Intos met enige regelmaat op voorhand betrokken om mee te denken over een initiatief. Opvallend is echter dat Intos over de passendheid van een nieuw project binnen haar bestaande infrastructuur, de personele capaciteiten of over inhoudelijke aspecten zelden tot nooit tegengas geeft. Intos stelt zich meer dan eens té dienstbaar op naar de gemeente.

Intos en Gennep moeten in de uitvoering van de Participatiewet gelijkwaardige partners worden met een duidelijke taakverdeling (afhankelijk van de mate van integratie van taken). In bijlage 7 gaan wij hier dieper op in. Dit maakt dat Intos in regionaal verband zelfstandiger en krachtiger kan opereren cq. zich profileren.

Het is goed mogelijk dat er in de toekomst gekeken gaat worden naar de aansturing van Intos en welk type uitvoeringsmodel het beste past. Dit hangt sterk af van de autonomie die de gemeente Gennep aan Intos toewijst en de hoeveelheid opdrachtgevers dat Intos in de toekomst heeft. Hoewel deze vragen een aparte ontwikkellijn vormen, geven wij in bijlage 8 een korte toelichting op de mogelijke aansturings- en uitvoeringsmodellen.

Conclusie

In navolging van het breed geformuleerde scenario 2b, hebben wij in dit memo een eerste aanzet gedaan tot een kwantificeerbare visie op Intos als WOB. Om samen stappen te zetten, is het van belang dat we dezelfde richting voor ogen hebben. Als stellers van dit memo delen wij inmiddels dit toekomstbeeld en we hopen dat we dit ook aan de lezer duidelijk hebben kunnen maken. Vanuit deze gedeelde en concretere visie kunnen we vervolgens toewerken naar de praktische vertaling.

Hoewel we met scenario 2b als referentiekader al een aantal impliciete keuzes hebben gemaakt (bijvoorbeeld de inrichting van de doorgaande werk- en ontwikkellijn), houden we de strategische keuzes bewust open (bijvoorbeeld de mate van integratie van taken en het behoud of de afbouw van opdrachtgevers). Deze keuzes moeten, met aanvullende informatie (bijvoorbeeld businesscases) en op bestuurlijk niveau genomen worden. Dit overstijgt de scope van dit memo en de grenzen van onze rol in het proces.

Hoe verder

Wij zouden dit memo graag met jullie willen bespreken. Zowel voor het maken van strategische keuzes als het opstellen van een plan van aanpak kunnen we de in dit memo genoemde vier thema's als leidraad hanteren:

1. Integratie van taken
 - a. hoe geven we vorm aan de (nauwere) samenwerking tussen de consultants van Intos en de consultants van de gemeente?
 - b. binnen welke gremia en overlegstructuren is Intos al betrokken en waar hoort Intos aan te schuiven en op welk niveau?
 - c. welke producten uit de huidige dienstverlening zouden zich het beste lenen om breder aan te bieden en/of naar welke dienstverlening is vraag en zou Intos dit kunnen aanbieden?
 - d. met welke regionale spelers en bedrijven zou Intos een partnerschap kunnen aangaan?
 - e. hoe ziet de gewenste positie van Intos er uit vis-à-vis de gemeente en welke rollen, taken en verantwoordelijkheden horen daarbij?
2. Doorgaande werk- en ontwikkellijn
 - a. welke obstakels moeten worden weggenomen om de doorgaande werk- en ontwikkellijn soepel te laten verlopen?
 - b. zijn de schakels uit de werk- en ontwikkellijn compleet (dekken ze de volledige behoefte en/of arbeidsmarktvraag van de inwoner?) en hoe geven we invulling aan de hieruit voortkomende producten cq. trajecten?
 - c. op welke manier versterken we, of geven we invulling aan de Intos Academie?
3. Van productie naar ontwikkeling
 - a. businesscase afbouw productie
 - b. hoe nemen we de huidige opdrachtgevers mee in de doorontwikkeling?

- c. welke regionale spelers lenen zich bij uitstek voor de arbeidsmarktgerichte werk- en ontwikkelijnen?
 - d. wat is er nodig om Intos tot regionaal kenniscentrum op het gebied van arbeidsmarktvraagstukken om te vormen?
4. Positionering
- a. hoe bundelen we de taken van Intos in één opdrachtoomschrijving (lees: DVO 2026 e.v.)?
 - b. hoe monitoren en waarderen we de uitvoering van de taken van Intos (lees: prestatie-indicatoren)?
 - c. welke rolverdeling past Intos en de gemeente in hun onderlinge samenwerking en hoe deze te optimaliseren?
 - d. hoe versterken we het taakeigenaarschap (Intos weet waar het voor staat of waar het niet voor staat en draagt dit uit) en/of hoe vergroten we de taakvolwassenheid (Intos draagt eigenstandig verbeterpunten en adviezen aan betreffende de taken die ze uitvoert) van Intos?

Ook na het opstellen van een plan van aanpak of routekaart blijft het van groot belang om de visie te onderhouden en indien gewenst bij te stellen. Een aantal ontwikkelingen en wetswijzigingen maken dat het hebben van een duidelijk lange-termijn doel van groot belang is.

Op de korte termijn denken we bijvoorbeeld aan het wetsvoorstel Participatiewet in Balans. Een centraal aspect uit dit wetsvoorstel is dat er minder wordt gekeken naar wet- en regelgeving: er komt dus meer beleidsvrijheid (geldt dit voor Intos of de gemeente?). Het wetsvoorstel hamert ook op meer maatwerk en ondersteuning gericht op het individu. Door de bank genomen komt de nadruk van de uitvoering van de Participatiewet te liggen op sociale activering in de breedste zin van het woord. Wij geloven dat deze wetswijziging prima in de voorstelde infrastructuur van Intos zal passen. Een mogelijke valkuil is dat we extra ad hoc taken bij Intos beleggen en dat de monitoring vertroebeld.

Op de lange termijn zal de ultieme uitdaging zijn het gecontroleerd toegroeien naar 2050: het einde van de Wsw en de krimp van de voormalige Wajong.

Bijlagen

Bijlage 1: SWOT-analyse

Sterktes	Zwaktes
▪ Gemiddelde uitkeringslast is laag (als gevolg van groot aantal parttime werkenden met een bijstandsuitkering) ▪ Financieel resultaat BuitenWerk, detachering, re-integratie activiteiten en dagbesteding Wlz ▪ Veel inzet loonkostensubsidie beschut werk ▪ Een groot deel van inwoners in traject heeft werk (betaald of onbetaald) ▪ Kwaliteit/tevredenheid trajecten voor UWV en andere gemeenten	▪ Volume/schaalomvang laag/klein ▪ Veel parttime werkenden kunnen de stap naar volledige uitstroom niet maken ▪ Hoge bijstandsdichtheid (als gevolg van woonvoorziening mensen met een beperking) ▪ Relatief hoog aandeel intern onbetaalde (beschutte) werkplekken ▪ Relatief hoog aandeel Wsw'ers met een interne werkplek ▪ (relatief) Weinig inzet detachering ▪ Geen eigen beleids capaciteit, veel invloed/sturing door Gennep en beroep op ondersteuning Gennep
Kansen	Bedreigingen
▪ Nauwere samenwerking buurgemeenten of UWV ▪ Arbeidsmarkt/werkgelegenheid is veelbelovend ▪ Werkgeversbenadering Gennep en samenwerking werkgevers (bijvoorbeeld Jobport) ▪ Aanhaking (andere) arbeidsmarktregio/ontwikkelingen binnen arbeidsmarktregio (werkcentrum) ▪ Banenafsprakbaan bij Intos als tussenstap naar regulier werk ▪ Mogelijke synergievoordelen aanvullende taken	▪ Financiële plaatje Beschut Werk niet/nooit sluitend te krijgen ▪ Toename aantal indicaties Beschut Werk t.o.v. taakstelling (lees: vergoeding) Rijk → oplopen wachtlijst, afname motivatie. ▪ Sterke afname Wsw-medewerkers ▪ Ongunstige conjuncturele ontwikkelingen ▪ Een groter beroep op de creativiteit en oplossingsgerichtheid van Intos als gevolg van de instroom van statushouders ▪ Krapte op arbeidsmarkt (maakt aantrekken gekwalificeerd personeel lastiger) ▪ Programmaplan 'Participatiewet in Balans' (meer ruimte voor maatwerk = complexere uitvoeringsprocessen)

Bijlage 2: Missie, visie en leidende principes versie 17 april 2025

Onderstaande missie, visie en leidende principes vormen samen het kompas van Intos. Ze helpen ons richting te geven aan ons beleid, gedrag en de strategie van onze organisatie.

De missie beschrijft ons doel en bestaansreden van de organisatie. De visie geeft ons toekomstperspectief weer voor de lange termijn, waar wil Intos naartoe. De leidende principes zijn onze waarden, en geven aan hoe we onze missie en visie denken te realiseren. Ze vormen de basis voor onze beslissingen en houding.

Missie Intos *Onze bestaansreden*

Iedereen in onze samenleving heeft het recht op een arbeidsplaats naar vermogen. Niemand mag daarvan worden uitgesloten. Ongeacht afkomst, leeftijd, gender, religie, ziekte, beperkingen, uitdagingen of ondersteunings- of begeleidingsvraag.

Werk biedt inkomen, zelfstandigheid, sociale contacten en ontplooiingsmogelijkheden.

Visie Intos *Ons toekomstperspectief*

Intos blijft zich door ontwikkelen en aanpassen, binnen de haar door de gemeentelijke opdrachtgever meegegeven kaders, naar een werk-leer organisatie die kandidaten die (tijdelijk) niet aan het arbeidsproces kunnen deelnemen te ondersteunen richting werk of participatie. Waar mogelijk zo regulier mogelijk. Waar dat echt niet anders kan bieden wij passende werkplekken binnen onze eigen organisatie.

Leidende principes Intos *Onze waarden*

1. Wij werken vanuit een grondhouding geënt op respect naar de mens en onze omgeving.
2. Wij zullen altijd streven naar het verwerven en inzetten van maximale expertise en kunde om onze taken zo goed mogelijk uit te kunnen voeren.
3. Wij realiseren ons dat we onderdeel zijn van een netwerk van organisaties die in samenhang en goed afgestemd en in onderling overleg werken.
4. Wij zijn ondernemend en innovatief.
5. Wij dragen bij en stimuleren diversiteit en inclusiviteit binnen onze arbeidsmarktregio.

Bijlage 3: definiëring doelgroepen Intos

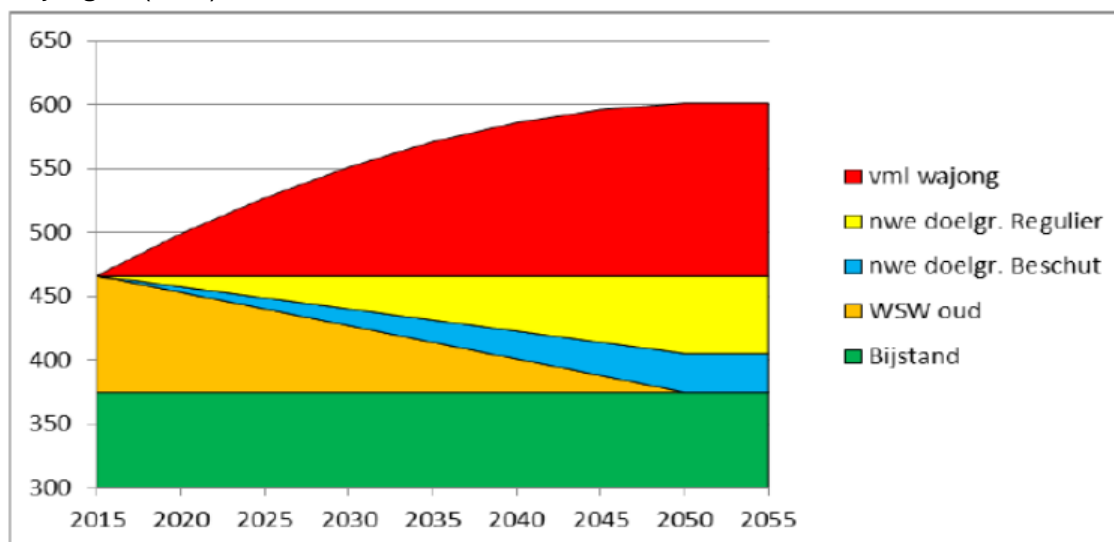
Hieronder geven wij de verschillende inwonergroepen waar het geïntegreerde WOB Intos zich op zal (kunnen) richten.

Nauwe definitie

Dit zijn alle inwoners die tot de doelgroep Participatiewet behoren en waar de gemeente Gennepe vanuit haar wettelijke taak (tenminste) verantwoordelijk voor is:

- Bijstandsgerechtigden o.g.v. de Participatiewet (Pwet), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ)
 - o Met arbeidsvermogen
 - o Zonder arbeidsvermogen
- Inwoners met een arbeidsbeperking, de zgn. Nuggers o.g.v. de Pwet
- Inwoners met een indicatie Banenafpraak o.g.v. de Pwet
- Inwoners met een indicatie Beschut Werk o.g.v. de Pwet
- Jonggehandicapten met een ondersteuningsbehoefte voor het vinden of behouden van werk o.g.v. de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong)

In onderstaand figuur wordt de ontwikkeling van de doelgroep Participatiewet ten tijde van de invoering ervan weergegeven. Hieruit blijkt duidelijk de afbouw van de oude Wsw (oranje). Deze afname wordt deels gecompenseerd vanuit de doelgroep Nieuw beschut werk (blauw). Het gros van de voormalige Wsw valt sinds 2015 onder de doelgroep Regulier (geel), hiervan is de aanname dat deze regulier werk kunnen vinden. Tenslotte is een boeggolf aan voormalig Wajongers (rood) zichtbaar.



Brede definitie

Dit zijn alle inwoners die baat hebben bij ondersteuning op het gebied van werk & inkomen maar primair vanuit aanpalende wetgeving worden ondersteund:

- Inburgeraars o.g.v. de Wet inburgering
- Laaggeletterden en/of inwoners met lage basisvaardigheden o.g.v. Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB)
- Werkzoekenden met een (aflopende) voorliggende voorziening o.g.v. de Werkloosheidswet (WW), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wajong, Ziektewet (Zw), Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet arbeid en zorg (Wazo)
- De doelgroep minimabeleid o.g.v. de Gemeentewet
 - o Inwoners met een eigen inkomen tot onze minimagrens
- Zelfstandigen met financiële problemen o.g.v. het Bijstandsbesluit Zelfstandigen 2004 (BBZ)
- Schuldenaren met problematische schuld o.g.v. Wet gemeentelijke schuldhelpverlening (Wgs)
- Regionale samenwerking, o.a. o.g.v. de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI)

N.B.: Het wetsvoorstel Participatiewet in Balans omvat een aantal maatregelen om deze brede doelgroep integraal te bedienen vanuit de Participatiewet. Hier moeten we dus wat mee. Het is logisch hiermee rekening te houden.

De bredere doelgroep valt globaal in drie groepen uiteen, zie onderstaand figuur.



Bijlage 4: overweging t.b.v. integratie en eerste uitwerking samenvoeging team Werk en team Inkomen

Het IROKO rapport geeft het integreren van het domein 'werk' in het bredere sociaal domein als overweging/aanbeveling mee. Daarbij schetst het, vrij ambigu, een aantal manieren waarop dit tot uiting kan komen. In de uitwerking van scenario 2b houdt IROKO de optie open om voor te sorteren op een integrale uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet. Dit impliceert het samenvoegen van de Werk- en Inkomenteams.

Hoewel dit een aparte ontwikkellijn betreft en we deze op een later moment definitief uitwerken, willen we onze overwegingen en kaders voor de uitwerking alvast delen. Temeer omdat dit één van de weinige thema's is waar IROKO niet concreet is in haar scenario-uitwerking terwijl het, door de aard ervan, de nu voorliggende ontwikkellijn rechtstreeks raakt. Juist daardoor hebben we in het opstellen van de gedeelde visie meer dan eens stilgestaan bij dit vraagstuk.

Overwegingen

Voor zover wij bezien levert het samenvoegen van de inkomensconsulenten en werkconsulenten een aantal voordelen op:

1. Dienstverlening aan de inwoner

Vragen vanuit de inwoner laten zich niet vangen in het onderscheid tussen inkomen en werk. Deze zijn juist sterk met elkaar verbonden. Zoals eerder aangegeven vraagt ook de uitvoering van de Participatiewet om een gecoördineerde werkwijze. Fysieke samenwerking komt de afstemming onderling ten goede. Dit kan leiden tot een snellere doorstroom binnen de re-integratieketen of uitstroom naar werk.

2. Wederzijds begrip en kennisdeling

Uit de verschillende brainstormsessies komt duidelijk naar voren dat de huidige fysieke afstand tussen de consulenten tot onbegrip en wrijving leiden. Het tegenovergestelde bleek het geval toen de consulenten onlangs in een actualiteitencursus hun werk aan elkaar uitlegden. Er ontstond juist begrip voor de complexiteit van elkaars werk. Om dit begrip blijvend te maken is fysieke samenwerking onontbeerlijk.

Een gezamenlijk team dat fysiek samenzit geeft inzicht in elkaars werk, kan bovendien een klimaat van interdisciplinair werken bevorderen en komt de communicatie onderling ten goede.

3. Efficiëntie en mogelijke kostenbesparing

We voorzien ook de nodige voordelen in efficiëntie door de teams te integreren. Hiermee voorkomen we dubbele werkzaamheden of nog erger; werkzaamheden die blijven liggen omdat de taakverdeling onduidelijk is. In de registratie en rapportagevorming zijn door nauwer samen te werken ook quick wins te behalen op het gebied van registratie en rapportage. Een in het oog springend voorbeeld is dat er op basis van door ons aangeleverde gegevens 93 trajecten bij Intos lopen. In werkelijkheid ligt dit aantal boven de 200. Dit is het gevolg van versnipperde registratie in verschillende systemen waarbij consulenten van de gemeente de doelmatigheid van Intos in het systeem vullen. Nauwere samenwerking dan wel re-integratie komt ook de strategische

personeelsplanning ten goede en geeft meer ruimte bij vraagstukken over de inzet van personeel of het verdelen van taken bij afwezigheid of piekmomenten. Dit is voor de Participatiewet extra relevant gelet op de forse fluctuaties in werkdruk of caseloads, wijzigingen in wet- en regelgeving en nieuwe beleidsdoelstellingen vanuit de gemeente. Daarnaast is het ook mogelijk dat er op management- en overheadkosten besparingen te realiseren zijn of bij het inkopen van trainingen.

4. Positionering Intos

Voor de positie van Intos als gelijkwaardige partner is het samenvoegen ook een belangrijk punt. Los van misverstanden en ontbrekend begrip zoals onder punt 2 benoemd, is de positie van Intos in de dagelijkse werkzaamheden onderschikkend. Consulenten van Intos maken namelijk geen publiekrechtelijke besluiten zoals bedoeld in de Awb. Wanneer een inwoner bijvoorbeeld artikel 9 Pw (plicht tot meewerken aan re-integratievoorzieningen) schendt, moet de consulent van Intos een melding doen bij de consulent van de gemeente, die vervolgens het besluit neemt en de beschikking ondertekent. Bij inwoners bestaat het beeld dat een gesprek bij de gemeente ernstiger en/of serieuzer is, dan een gesprek bij Intos. Idealiter worden consulenten van Intos daarom ook gemandateerd om besluiten te nemen zoals bedoeld in de Awb.

Aanzet tot uitwerking

1. Wanneer is het juiste moment om de teams samen te voegen en hoe geef je hier vorm aan?

De samenvoeging kan pas plaatsvinden wanneer beide teams voldoende draagvlak tonen en er een stevige basis van samenwerking aanwezig is. Om draagvlak te creëren, is het belangrijk de teams vanaf het begin actief te betrekken bij het proces. Laat hen meedenken over het hoe en waarom van de samenvoeging, zodat ze mede-eigenaar worden van de verandering. Transparante communicatie, gezamenlijke werksessies en een duidelijk stappenplan zijn hierbij essentieel.

2. Locatiekeuze: waar gaan de teams samenwerken?

Voor een zorgvuldige besluitvorming moeten beide huidige locaties grondig worden onderzocht. Hierbij dient niet alleen gekeken te worden naar de praktische geschiktheid, maar ook naar aspecten als bereikbaarheid, benodigde faciliteiten, nabijheid bij de inwoner en het kostenplaatje, met name als uitbreiding van kantoorruimte noodzakelijk is. Een kosten-batenanalyse (bijlage) helpt bij het onderbouwen van de uiteindelijke keuze.

3. Welke disciplines worden samengevoegd?

Primair betreft de samenvoeging de consulenten Werk (Intos) en de consulenten Inkomen (gemeente). Idealiter worden ook de consulenten Schuldhulpverlening en medewerkers van de Uitkeringsadministratie hierin betrokken. Een belangrijk aandachtspunt is het behoud van verbinding met collega's op de oorspronkelijke locaties. Deze samenwerking moet functioneel blijven om bestaande synergieën niet te verliezen.

4. Arbeidsvoorwaardelijke aspecten

Er moet onderzocht worden onder welke arbeidsvoorwaarden de samenvoeging plaatsvindt. Wij identificeren de volgende opties:

- Medewerkers Intos worden gedetacheerd bij gemeente Gennepe;
- medewerkers gemeente worden gedetacheerd bij Intos;
- medewerkers treden formeel in dienst bij Intos;
- medewerkers treden formeel in dienst bij gemeente Gennepe.

Een juridisch en HR-technisch onderzoek is noodzakelijk om de haalbaarheid en gevolgen van beide opties in kaart te brengen, inclusief fiscale, sociale en organisatorische implicaties.

5. Werkprocessen

De bestaande werkprocessen dienen herzien en op elkaar afgestemd te worden. Daarbij is het van belang om waar mogelijk te streven naar meer efficiency, bijvoorbeeld doordat men voortaan vanuit één locatie werkt. Tegelijkertijd moeten processen die (deels) buiten deze locatie verlopen, zoals ketensamenwerking met externe partners, goed blijven aansluiten op de nieuwe werkwijze. Het opstellen van uniforme werkinstructies en het inrichten van gezamenlijke systemen kan hierbij helpen.

6. Teambuilding: hoe verbind je de teams?

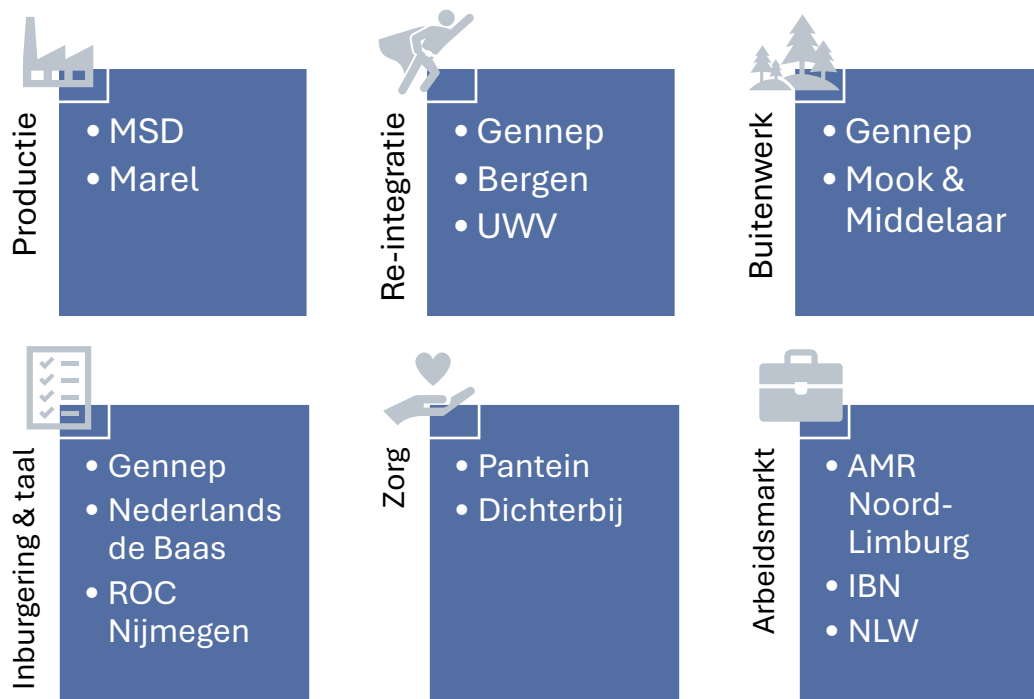
Bij de samenvoeging van teams is het cruciaal om te investeren in teambuilding. Dit vraagt maatwerk: wat hebben de teams nodig om samen te groeien, vertrouwen op te bouwen en gezamenlijk eigenaarschap te voelen? Denk aan:

- Gezamenlijke kick-offs en interviewsessies;
- Coaching op samenwerking en communicatie;
- Trainingen gericht op cultuurverschillen en gezamenlijke doelen;
- Informele ontmoetingen om verbinding op persoonlijk vlak te versterken.

Het is wenselijk een projectgroep samen te stellen met vertegenwoordigers uit beide teams om deze aspecten per thema verder uit te werken en te begeleiden.

Bijlage 5: Stakeholders van Intos

Hieronder schetsen wij de belangrijkste stakeholders van Intos. Deze zijn onder te verdelen in een zestal categorieën.



Deze key-stakeholders moeten proactief geïnformeerd, zo niet direct betrokken, worden bij de doorontwikkeling. Dit is grotendeels afhankelijk van de keuzes die gemaakt worden (met name ten aanzien van de afbouw productie en de samenwerkingsmogelijkheden in de regio). In het hieronder volgende schetsen we kort het belang en de gewenste toekomstige samenwerking met deze stakeholders.

Productie

Gelet op de afbouw van de traditionele Wsw en de financiering van de nieuw ontstane doelgroep (nieuw Beschut en nieuw regulier), neemt de meerwaarde van de huidige productie gestaag af. In plaats van het aanbieden van een productielijn kan Intos beter medewerkers, werkplekaanpassingen, begeleiding en advies bieden. Het is hierin zeer goed denkbaar en wenselijk dat de productie extern plaatsvindt en dat Intos voorziet in voornoemde zaken. Deze transitie dient met de huidige opdrachtgevers besproken te worden.

Re-integratie

Het belang van de re-integratietaken gaat sterk toenemen. Hierin voorzien wij een tweeledige ontwikkeling die in potentie een spagaat met zich meebrengt. Enerzijds dient Intos haar re-integratie aan te bieden als 'producten', zoals beschreven in het huidige productenboek. De huidige afnemers (en mogelijk nieuwe) kopen per inwoner een bepaald traject in. Dit vereist inzicht in kosten en uniformiteit. Anderzijds dwingt het wetsvoorstel Participatiewet in Balans en de complexiteit van de nieuwe doelgroep Intos om maatwerk te leveren en iedere inwoner

individueel te diagnosticeren, begeleiden, ontwikkelen en plaatsen. Door in te zetten op de doorgaande werk- en ontwikkellijn (zie ook bijlage 6) en duidelijke afspraken te maken met opdrachtgevers, moet Intos deze tweeledige ontwikkeling in haar dienstverlening kunnen verwerken.

Buitenwerk

De toekomstbestendigheid van Buitenwerk is een separate ontwikkellijn. Voor dit memo vormt Buitenwerk een waardevolle leerwerklijn in de groenvoorziening. Deze leerwerklijn past naar ons idee uitstekend in het nieuwe WOB. Eventuele wijzigingen in de dienstverlening van Buitenwerk hebben voor de nu voorliggende ontwikkellijn betrekkelijk weinig effect. Het betrekken van opdrachtgevers zal dan ook vanuit de ontwikkellijn toekomstbestendigheid Buitenwerk opgepakt worden.

Inburgering & taal

In de huidige situatie is de samenwerking met de stakeholders op het gebied van inburgering en taal fluïde en ad hoc. Naar de toekomst toe moet deze samenwerking ingebed worden in de basisdienstverlening van Intos. Op instigatie van de gemeente Gennep moet een uitspraak gedaan worden over de rol van inburgering en taal in de brede re-integratie aanpak (wat heeft prioriteit). Op basis hiervan kunnen de inspanningen op dit vlak ingepast worden in de doorgaande werk- en ontwikkellijn.

Zorg

Samenwerking met zorgverleners past ook goed in het toekomstige WOB. Hierbij valt te denken aan het opzetten van leerwerklijnen gericht op zorg en welzijn (een voorbeeld hiervan is project Woonhulp) of het betrekken van zorgpartijen in het vormgeven van arbeidsmatige dagbesteding.

Arbeidsmarkt

Het ligt voor de hand dat het toekomstige WOB actief participeert in de regionale arbeidsmarkt, zowel in formele gremia en overleggen als door middel van het onderhouden van een netwerk van werkgevers, intermediairs en mede sociaal ontwikkelbedrijven. Over deelname in formele gremia moet afstemming plaatsvinden met de gemeente Gennep. Voor wat betreft het opbouwen en onderhouden van een breed netwerk moet aansluiting gezocht worden bij de bedrijfscontactfunctionaris en economisch beleidsadviseurs van de gemeente Gennep.

Bijlage 6: uitwerking onderdelen doorgaande werk- en ontwikkelijn

De doorgaande werk- en ontwikkelijn moet gezien worden als een werkwijze waarbij inwoners stapsgewijs hoger op de participatieladder worden begeleidt. Dit omvat het bieden van een toegankelijke leeromgeving, trainingen, begeleiding en indien nodig op maat gemaakte ondersteuning. Het is daarmee onlosmakelijk verbonden met het maximaal benutten van het ontwikkelpotentieel van de inwoner. Voor Intos onderscheiden wij 9 schakels die wij hieronder nader uitwerken.

Dagbesteding (arbeidsmatig)

Het bieden van arbeidsmatige dagbesteding waarbij mensen in de (bestaande) gestructureerde, prikkelarme omgeving van Intos werkzaamheden verrichten die lijken op betaald werk, maar zonder loonwaarde en zonder dienstverband. Het doel is het behouden of ontwikkelen van arbeidsvaardigheden, het versterken van dagritme, sociale contacten en maatschappelijke participatie.

Beschutte werkplek (intern)

Voor een (beperkt) deel van de doelgroep moet de gemeente een beschutte werkomgeving aanbieden. Dit betreft de doelgroep Wsw'ers en Beschut werkers. Voor deze groep is betaald werken onder begeleiding mogelijk. Het verschil met dagbesteding is dat deze laatste altijd onbetaald is en zich uitsluitend richt op actief blijven en sociale contacten onderhouden. Aangezien het niet realistisch is dat deze omgeving voor alle inwoners in de reguliere arbeidsmarkt aangeboden kan worden, blijft een intern beschutte werkplek noodzakelijk. Deze fungeert als 1) springplank voor inwoners met ontwikkelpotentieel naar een werkplek buiten Intos en 2) vangnet voor inwoners die (al dan niet tijdelijk) baat hebben bij een beschutte werkplek.

Beschutte werkplek (extern)

Hoewel Intos een beschutte werkomgeving heeft en houdt, kan hiervoor ook naar de reguliere arbeidsmarkt worden gekeken. Het streven is om inwoners voor een beschutte werkplek zo regulier mogelijk te plaatsen. Kringloop Boxmeer is hier op dit moment het enige voorbeeld van.

Werkervaringsplek

Een middel om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt werkervaring op te laten doen (met als doel oriëntatie op de arbeidsmarkt) is een werkervaringsplek. Inwoners krijgen een tijdelijke (onbetaalde) werkplek bij een reguliere werkgever met als doel de inwoner in de functie te laten groeien.

Proefplaatsing/stage

Een proefplaatsing is een tijdelijke, onbetaalde plaatsing van een werkzoekende bij een werkgever met als doel om te beoordelen of de functie en het werk geschikt zijn voor duurzame arbeidsparticipatie.

Als de proefplaatsing succesvol verloopt, is het de intentie dat de kandidaat daarna in dienst treedt.

Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is onbetaald werk dat wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving, doorgaans binnen de non-profitsector. Het vindt plaats buiten het kader van een dienstverband of commerciële bedrijfsvoering, en wordt uitgevoerd op vrijwillige basis. Voorbeelden zijn buurthuizen, sportverenigingen, zorginstellingen of maatschappelijke organisaties.

Detachering

Binnen de Participatiewet wordt detachering ingezet wanneer een bedrijf tijdelijk een inwoner wil inlenen zonder een dienstverband aan te bieden. Op deze manier doen inwoners binnen hun bestaande dienstverband werkervaring op, blijft Intos werkgever en ontvangt Intos een inleentarief.

Op detacheringssvlak liggen er ook mogelijkheden. Hoewel de Wet arbeidsmarkt in balans payrollong lastiger maakt, signaleren wij de nodige mogelijkheden. Om te beginnen bij de gemeente Gennep zelf kunnen bijvoorbeeld medewerkers vanuit de doelgroep aan het werk. Denk aan schoonmaak, facilitair (koffiejuffrouw), bodes maar ook secretarieel.

Begeleid werken (met LKS)

Begeleid werken in het kader van de Wsw is een vorm van werken waarbij een persoon met een Wsw-indicatie in een reguliere werkomgeving werkt, maar daarbij structurele begeleiding en ondersteuning ontvangt. De werknemer heeft een dienstverband met LKS bij een reguliere werkgever en verricht reguliere werkzaamheden, met ondersteuning op maat.

Regulier werk

Het einddoel van Intos is het vinden van een betaalde baan in de reguliere arbeidsmarkt. Dit omvat meer dan enkel het koppelen van de werkgever aan de werkzoekende. Ook na werkaanvaarding is nazorg belangrijk om de betrekking duurzaam te houden.

Binnen deze schakels werkt Intos met zes kandidaat profielen:

- Reguliere kandidaat
- Re-integratie kandidaat
- Participatie kandidaat
- Indicatie Banenafpraak kandidaat
- Beschut werk kandidaat
- Sw'er

Er wordt vanuit Intos maximaal ingezet op de ontwikkeling van de kandidaat en het bepalen van realistische ontwikkeldoelen. Met de implementatie van Jobport wordt voorzien in een behoefte om competenties van medewerkers in kaart te brengen, met name op het gebied van werknemersvaardigheden, interesses en persoonlijkheid. Een waardevolle aanvulling hierop zijn de instrumenten om de belastbaarheid vast te stellen. Hierdoor weet Intos wat de inwoner wel of niet kan, dit draagt bij aan het streven om duurzame uitstroom te genereren. Deze werkwijze biedt meer ruimte voor maatwerk en sluit daarmee naadloos aan op de uitvoeringswijzigingen vanuit wetsvoorstel Participatiewet in Balans.

Door het inzetten van leerlijnen worden kandidaten op een gestructureerde en methodische wijze (via bijvoorbeeld praktijkverklaringen) voorbereid op een plek op de arbeidsmarkt. Intos kent op dit moment de volgende werk- en ontwikkellijnen:

- Zorg en welzijn: Leerwerklijn Woonhulp
- Groenvoorziening: Leerwerklijn Buitenwerk
- Logistiek en transport: Leerwerklijn Productie
- Schoonmaak en facilitair: Leerwerklijn Parc Buitengewoon

Het is belangrijk dat deze ontwikkellijnen aansluiten op actuele en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt. Ze moeten enerzijds inspelen op de vraag vanuit werkgevers en anderzijds faciliterend zijn aan de leermogelijkheden en ontwikkelbehoeften van de kandidaat. Daarnaast willen we de werk- en ontwikkellijnen zo veel mogelijk extern inrichten. Om die reden verkennen we nieuwe opties. Op dit moment wordt gedacht en/of gewerkt aan de volgende nieuwe werk- en ontwikkellijnen:

- Gemeente: koffiejuffrouw, schoonmaak, bodewerk, secretariael
- Detailhandel: lokale winkeliers, supermarkten, kringloop

Het is eveneens belangrijk dat de werk- en ontwikkellijnen aansluiten op wetswijzigingen. Behalve wetsvoorstel Participatiewet in balans kan hierbij ook gedacht worden aan wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk'. Aan jongeren die vastlopen in het onderwijs moet begeleiding worden geboden om zich voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Hierin kan Intos zeker een rol spelen.

Bijlage 7: Taakverdeling uitvoering Participatiewet

Om op een duurzame en logische manier de taken rondom de uitvoering van de Participatiewet te verdelen is het belangrijk helder te hebben hoe deze in eerste aanleg van het Rijk aan de gemeente zijn gedecentraliseerd.

Taakverdeling tussen Rijk en gemeenten

Gemeenten voeren de Participatiewet namelijk uit in medebewind met de Rijksoverheid. De wet wordt landelijk vastgesteld maar de uitvoering is gedecentraliseerd bij gemeenten. In de praktijk stelt het Rijk de kaders en middelen vast en is de gemeente verantwoordelijk voor de uitvoering. In de uitvoering kennen gemeentes behoorlijke beleidsvrijheid.

Het hoofddoel van de uitvoering van de Participatiewet is het re-integreren en ondersteunen van arbeid. De wet is duidelijk gestoeld op het neoliberale gedachtegoed dat streeft naar optimale marktwerking en een beperkte rol voor de overheid. Dit uit zich in het uitgangspunt dat inwoners zoveel mogelijk regulier aan het werk geholpen moeten worden. In feite staat dit haaks op de gedachte achter de Wsw, die namelijk uitgaat van langdurig op ondersteuning vanuit de overheid aangewezen inwoners. Sinds de ingang van de Participatiewet in 2015 worstelen gemeenten en Sw-bedrijven met deze paradigmashift. Het systeem en de infrastructuur achter de Wsw komt langzaamaan te vervallen waardoor gemeenten en Sw-bedrijven noodgedwongen een ander systeem moeten verzinnen. Het Rijk biedt hierin geen enkele richting.

Taakverdeling tussen gemeente en Intos

Gennep heeft er voor gekozen (een deel van) de uitvoering te beleggen bij Intos. Let wel, dit betreft nadrukkelijk geen delegatie. De verantwoordelijkheid over de deugdelijke uitvoering van de Participatiewet ligt te allen tijden bij de gemeente. Hetzelfde geldt voor de beleidsvrijheid die Gennep heeft om de uitvoering in te richten. De beleidskeuzes die deze vrijheid opwerpen zijn keuzes die enkel en alleen door de gemeente gemaakt kunnen worden.

Cruciaal in de taakverdeling is dat deze voor alle partijen duidelijk is en geaccepteerd wordt. Een breed gedragen op papier gezette afspraak is hiervoor onontbeerlijk. Op dit moment werken Intos en de gemeente met een DVO welke ultimo 2025 afloopt. Aan de nieuwe wordt reeds gewerkt. De hierbij betrokken collega's zullen rekening houden met de in dit memo geschetste visie.

Aanzet tot gewenste toekomstige taakverdeling

Los van de keuze om Intos al dan niet om te vormen tot uitvoeringsorganisatie voor de volledige Participatiewet, zien wij een aantal duidelijke 'knips' tussen de gemeente en Intos. In de basis is Intos verantwoordelijk voor het uitvoeren van het door de gemeente Gennep gemandateerde takenpakket.

Binnen de kaders van IROKO varieert dit van het uitvoeren van het werkdeel van de Participatiewet voor de nauwe doelgroep (zie bijlage 3), tot het uitvoeren van zowel het werk- als inkomensdeel van de Participatiewet voor de brede doelgroep.

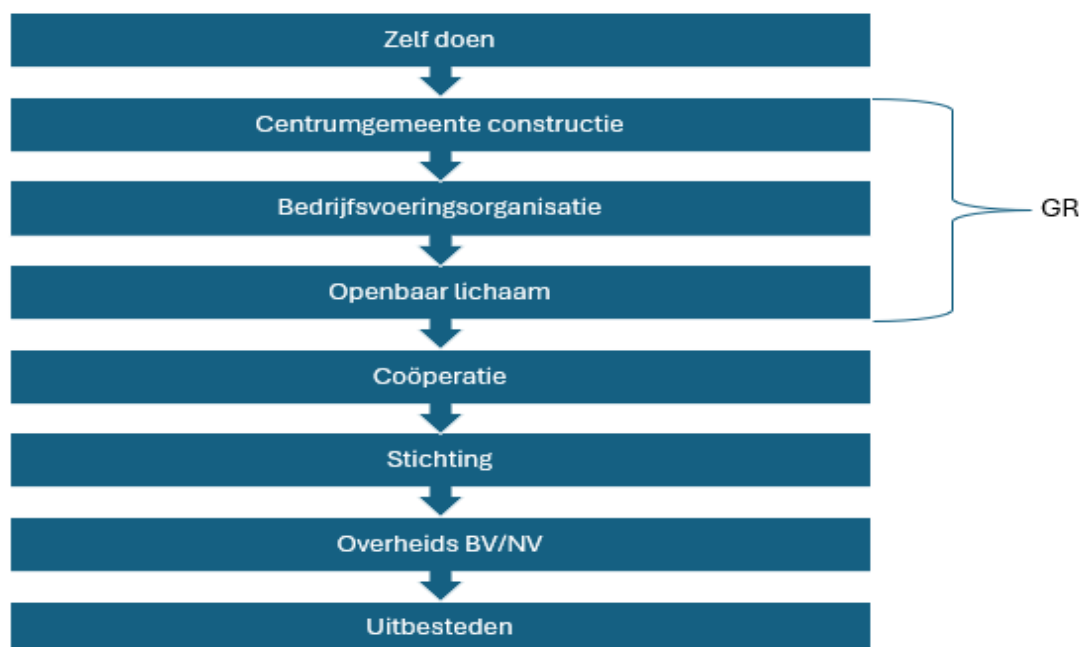
	Traditioneel SW-bedrijf	Sociaal werkbedrijven	Integrale uitvoeringsorganisatie W&I
<i>Kerntaak</i>	Bieden van werkvoorzieningen (aangepaste en beschutte werkplekken)	Bieden van werk- en re-integratievoorzieningen (beschutte werkplekken en (deel) van het re-integratie instrumentarium)	Bieden van werk-, re-integratie en inkomensvoorzieningen (beschutte werkplekken, begeleiding en re-integratie instrumentarium, verstrekken en muteren van bijstandsuitkeringen)

Bijlage 8: Aansturings- en uitvoeringsmodellen Leerwerkbedrijf

Nederland kent een breed scala aan modellen waarop gemeenten de Participatiewet uitvoeren. De verschillen hebben met name betrekking op de aansturing, de mate van het uitbesteden van de uitvoeringstaken en organisatie van de keten. Voor het brede plaatje worden in deze bijlage alternatieve aansturings- en uitvoeringsmodellen gepresenteerd. Aangezien de governance van Intos niet ter discussie staat hoeven we deze alternatieven niet uitgebreid te verkennen. Het kan tegelijkertijd verhelderend zijn om de huidige governance in de bredere context te plaatsen.

Governance

De governance van het uitvoeren van de Participatiewet kan op een schaal gezet worden van het volledig zelf doen naar alles extern uitbesteden. Gemeenschappelijke regelingen (GR) zijn de meest voorkomende samenwerkingsvormen maar kunnen qua governance behoorlijk variëren. Zo kan er door deelnemende gemeenten één centrumgemeente gemandateerd worden om de taken uit te voeren. Ook kan er een bedrijfsvoeringsorganisatie voor één of meerdere bedrijfsvoeringstaken (zoals ICT of HR) als GR worden opgezet. De meest voor de hand liggende GR is een samenwerking waarbij de GR als zelfstandig rechtspersoon wordt opgericht. Voor alle GR's geldt dat de inrichting moet voldoen aan de Wet gemeenschappelijke regelingen inclusief de verslaggevings- en begrotingsvoorschriften vanuit het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV). In een coöperatie werken gemeenten veelal samen met bedrijven of organisaties. Hierbij is er sprake van een privaatrechtelijke samenwerking waarbij een GR een puur publiekrechtelijke samenwerking betreft. Besloten vennootschappen volgen verslaggeving vanuit het Burgerlijk Wetboek.



Uitvoeringsmodellen

De uitvoering van de Participatiewet kan gedaan worden door één generalistische organisatie of meerdere gespecialiseerde organisaties. Gemeenten kunnen deze organisatie puur voor zichzelf houden of in organisatieverband samenwerken met andere gemeenten. In IROKO scenario 2b wordt Intos één label waarbinnen de twee uitvoeringstaken van het werkdeel van de Participatiewet samenkomen. Dit kan ook een aanzet vormen voor het onderbrengen van het inkomensdeel van de Participatiewet, aldus IROKO. Ter vergelijking wordt in onderstaand overzicht een aantal sociaal ontwikkelbedrijven in deze matrix geplaatst.

