

Verslag Marktconsultatie Re-integratiedienstverlening

(inclusief statushouders)

1. Succesfactoren samenwerking kleine gemeenten

De ABG-gemeenten bereiden een nieuwe inkoop voor van re-integratie- en (deels) inburgeringsdienstverlening. De gemeenten zijn relatief klein en werken samen binnen één ambtelijke organisatie. We willen van marktpartijen leren hoe de dienstverlening het beste kan worden ingericht, passend bij de schaal, de doelgroepen en de lokale context.

Vraag

Wat zijn volgens u succesfactoren voor samenwerking tussen gemeenten en opdrachtnemers in kleine gemeenten met een beperkt volume?

Algemene lijn beantwoording:

- Korte lijnen, vaste contactpersonen en persoonlijk contact zijn cruciaal.
- Lokale verankering en samenwerking met lokale organisaties/voorzieningen.
- Flexibiliteit en maatwerk in aanpak en volume.
- Heldere rolverdeling en duidelijke doelen.

Extra/afwijkende suggesties:

- Sommige partijen noemen het aanstellen van een “kwartiermaker” binnen de gemeente als verbindende schakel.
- Een flexibele werkplek voor opdrachtnemers in een gemeentelijke locatie wordt genoemd als praktische oplossing.
- Het vieren van gezamenlijke successen en inspireren van elkaar wordt als extra succesfactor genoemd.

2. Samenwerking met gemeentelijke uitvoering

In het huidige model voeren de gemeenten de klantregie (intake, diagnose, plan opstellen, en lichte korte ondersteuning) en de opdrachtnemer verzorgt de maatwerktrajecten richting participatie/werk.

We zoeken bevestiging of aanpassingen: bijvoorbeeld is het wenselijk dat het re-integratiebedrijf ook taken oppakt in de werkgeversdienstverlening? Onze voorlopige voorkeur is van niet – de huidige inschatting is dat ondersteuning van werkgevers (acquireren van vacatures, onderhouden werkgeversnetwerk) een gemeentelijke of regionale taak moet blijven.

Hoofdvraag

Welke taken en verantwoordelijkheden horen volgens u wel of juist niet bij het re-integratiebedrijf, in aanvulling op de rol van de gemeente? Met andere woorden: waar legt u de scheidslijn tussen wat de opdrachtnemer doet en wat de gemeente zelf blijft doen?

Vervolg vragen

- Hoe zorgen we voor korte lijnen, duidelijke rolafbakening en goede afstemming tussen klantmanagers van de gemeente (regie) en trajectbegeleiders van de dienstverlener (uitvoering)?
- Zijn er taken waarvan u denkt dat ze beter door de gemeente of juist door de opdrachtnemer uitgevoerd kunnen worden om tot resultaten te komen?

Hoe ziet u de samenwerking met lokale voorzieningen zoals de Groeituin (sociale werk- en ontwikkelplek in Gilze/Rijen) en de Diamant-groep (regionaal SW-bedrijf) binnen de re-integratiedienstverlening?

Algemene lijn beantwoording:

- Gemeente houdt regie (intake, diagnose, plan, werkgeversdienstverlening).
- Opdrachtnemer voert maatwerktrajecten uit richting participatie/werk.
- Werkgeversdienstverlening blijft bij gemeente/regio, opdrachtnemer ondersteunt waar nodig.
- Structureel overleg en casusbesprekingen zijn belangrijk.

Extra/afwijkende suggesties:

- Sommige partijen stellen voor dat het re-integratiebedrijf operationeel mag bijdragen aan werkgeversdienstverlening, mits in afstemming.
- Gebruik van het werkgeversnetwerk van de opdrachtnemer kan waardevol zijn, vooral als het gemeentelijk netwerk beperkt is.
- Evt. coördinatie organiseren van waaruit lijntjes worden gelegd tussen partners.

3. Financieringsmodel en resultaten

De huidige contracten werken grotendeels met een uurtarief. We onderzoeken of een andere bekostigingsvorm – bijvoorbeeld betaling per traject of op basis van behaalde resultaten – beter aansluit bij de aard van de dienstverlening en bij duurzame uitstroom naar werk of participatie. We zoeken tevens naar manieren om administratieve lasten te beperken.

Vragen

- Wat is volgens u een passend bekostigingsmodel voor deze dienstverlening: betaling per uur, per traject of op basis van resultaatafspraken (bijv. uitstroom of stijging op de participatieladder)?
- Hoe kunnen we financiële prikkels zo inrichten dat kwaliteit en duurzame resultaten worden beloond?

Hoe kan registratie van aanwezigheid, voortgang en resultaten het beste worden ingericht zonder onnodige administratieve last?

Algemene lijn beantwoording:

- Voorkeur voor hybride modellen: trajectprijs plus resultaatbonus.
- Uurtarief wordt soms als overzichtelijk en rustgevend ervaren.
- Financiële prikkels moeten kwaliteit en duurzame resultaten belonen, maar niet te groot zijn.
- Administratieve lasten beperken via korte digitale rapportages en standaardformats.

Extra/afwijkende suggesties:

- Sommige partijen zijn kritisch op financiële prikkels, omdat deze kunnen leiden tot ongewenste matches.
- Starttarief en verschillende bonussen afhankelijk van het type uitstroom.
- Suggestie om het inkoopkader van UWV te volgen voor eenvoud in administratie.

4. Contractduur en overgang

We denken aan een raamovereenkomst van maximaal 4 jaar (2 + 1 + 1 jaar) voor de nieuwe re-integratiedienstverlening. Dit geeft enerzijds genoeg tijd voor een opdrachtnemer om te investeren in het lokale netwerk en in kandidaten, anderzijds de mogelijkheid tot bijsturen na twee jaar. We willen toetsen of deze termijn werkbaar is voor marktpartijen.

Daarbij is het goed om rekening te houden met mogelijke politieke ontwikkelingen in Den Haag en eventuele wetswijzigingen. Vooral bij lage instroom is het zinvol om alternatieve scenario's vooraf te verkennen. Ook veranderingen in de financiering van rijks gelden voor inburgering kunnen invloed hebben op de continuïteit en looptijd van contracten.

Hoofdvraag

Wat is een passende contractduur voor deze opdracht, gegeven de doelstellingen en de dynamiek in de markt? Vindt u onze beoogde looptijd van twee jaar met twee keer één jaar verlenging geschikt, of heeft u andere suggesties?

Vervolg vragen

- Zou een langere vaste periode (bijv. 3 jaar + optie jaren) beter zijn om te investeren in lastig bemiddelbare doelgroepen?
- Of acht u juist kortere contracten of tussentijdse herijkingsmomenten wenselijk vanwege veranderende omstandigheden?
- Hoe kan een warme overdracht van kandidaten worden gewaarborgd bij de overgang naar een nieuwe overeenkomst of nieuwe uitvoerder?
- Hoeveel tijd zou een overdrachtsperiode mogen duren, en welke informatie is cruciaal om over te dragen?
- Specifiek voor statushouders geldt dat hun inburgeringstraject doorgaans drie jaar duurt. Hoe kan in de overdracht worden geborgd dat deze trajecten ononderbroken doorlopen bij een nieuwe opdrachtnemer?

Wat zijn volgens u best practices om te voorkomen dat cliënten tussen wal en schip raken bij de wisseling van opdrachtnemer?

Algemene lijn beantwoording:

- Looptijd van 2 jaar + 2x1 jaar verlenging wordt breed als werkbaar gezien.
- Langere contracten (3 jaar + optie jaren) bieden meer zekerheid voor investering in langdurige doelgroepen.
- Warme overdracht (gezamenlijk gesprek, dossieroverdracht) en overdrachtsperiode van enkele weken tot maanden aanbevolen.
- Continuïteit voor statushouders is essentieel.

Extra/afwijkende suggesties:

- Sommige partijen pleiten voor een overdrachtsperiode van 3 maanden, anderen vinden 4-6 weken voldoende.
- Verschillende scenario's voor overdracht worden genoemd: volledige overdracht, afronding door oude partij, of gedeeltelijke overdracht.
- Suggestie om overdracht te doen via een "driegesprek" (oude coach, nieuwe coach, kandidaat).

5. Afstemming re-integratie op statushouders

Voor statushouders heeft de gemeente een wettelijke regierol op inburgering. Daarbij wordt gewerkt met verschillende leerroutes (B1-route, Z-route, Onderwijsroute) en instrumenten als MAP en PVT. We verkennen of de koppeling tussen inburgering en re-integratie versterkt kan worden, en hoe deze trajecten elkaar kunnen aanvullen.

Vragen

- Op welke wijze kan de re-integratiedienstverlening beter worden afgestemd op statushouders (asielstatusgerechtigden)?
- Ziet u mogelijkheden voor combinatietrajecten waarin taal/inburgering en re-integratie geïntegreerd worden, of is het beter dit gescheiden te houden?
- Hoe richt u uw dienstverlening taal- en cultuur-sensitief in? Heeft u specifieke expertise of ondersteuning voor anderstaligen (bijv. tolken of taalcoaches)?
- Hoe zorgt u dat statushouders voldoende begeleid worden richting participatie of werk?
- Hoe kunnen MAP en PVT het beste worden georganiseerd: integraal of via gespecialiseerde partners?

Welke risico's of onzekerheden ziet u rondom landelijke beleidswijzigingen of veranderende financiering van de inburgering (bijvoorbeeld door aanpassing van rijks gelden of wetgeving)? Hoe kunnen we daar in contractering of samenwerking flexibel op inspelen?

Algemene lijn beantwoording:

- Geïntegreerde trajecten (taal, inburgering, re-integratie) zijn wenselijk.
- Taal- en cultuur sensitieve begeleiding via coaches, tolken, mentoren.
- MAP en PVT bij voorkeur integraal organiseren binnen lokale partnerschappen.
- Flexibele contracten en jaarlijkse bijstellingen bij beleidswijzigingen.

Extra/afwijkende suggesties:

- Enkele partijen bieden geen taallessen aan, maar staan open voor samenwerking met taalaanbieders.

6. Participatieplaatsen voor statushouders

In de afgelopen jaren bleek het regelen van participatieplaatsen voor statushouders niet altijd gemakkelijk. Er is landelijk aandacht voor het vormgeven van maatschappelijke participatie voor inburgeraars. We willen van marktpartijen horen of zij het haalbaar vinden dat een re-integratieleverancier deze participatieplekken zoekt en invult als onderdeel van de opdracht, en welke randvoorwaarden daarvoor nodig zijn.

Vraag

Hoe kunnen participatieplaatsen voor statushouders het beste worden gepositioneerd in de nieuwe re-integratieopdracht?

Algemene lijn beantwoording:

- Participatieplaatsen zijn waardevol als opstap naar werk.
- Opdrachtnemers kunnen deze organiseren in samenwerking met lokale partners.
- Duidelijke afspraken over vergoedingen, begeleiding en verantwoordelijkheden zijn nodig.

Extra/afwijkende suggesties:

- Sommige partijen zien participatieplaatsen als integraal onderdeel van het traject, niet als aparte voorziening.
- Suggestie om participatieplaatsen te combineren met MAP/PVT en participatieverklaringstraject.
- Mandaat voor acquisitie en inzet van cultureel vertalers op de werkvloer wordt genoemd.

7. Monitoring en evaluatie

De gemeenten willen grip houden op de voortgang en resultaten van trajecten, maar zonder overmatige administratieve belasting. We onderzoeken welke informatie echt waarde toevoegt aan sturing en kwaliteitsverbetering, en hoe evaluatie en samenwerking structureel kunnen worden vormgegeven.

Vragen

- Welke afspraken over monitoring en evaluatie van de re-integratietrajecten stellen u in staat om de voortgang goed te bewaken en bij te sturen?
- Welke indicatoren acht u zinvol om te monitoren (bijv. plaatsingen, participatieladder, doorlooptijden, kosten per kandidaat)?
- Hoe gaat u om met no-shows of uitval van klanten tijdens trajecten? Welke afspraken zijn daarbij nodig volgens u?

Hoe vaak en op welke manier zouden volgens u periodieke evaluatiegesprekken tussen gemeente en opdrachtnemer moeten plaatsvinden, en welke onderwerpen horen daarin thuis?

Algemene lijn beantwoording:

- Kwartaalgewijze evaluatiegesprekken tussen gemeente en opdrachtnemer.
- Indicatoren: participatieladder, uitstroom, doorlooptijden, aanwezigheid, kosten, tevredenheid.
- No-shows/uitval: directe terugkoppeling en gezamenlijk zoeken naar oplossingen.

- Administratieve last beperken via korte rapportages en digitale dashboards.

Extra/afwijkende suggesties:

- Sommige partijen werken met een eigen klantvolgsysteem of logboek.
- Suggestie om managementrapportages elke 6 maanden te bespreken.
- Een partij noemt een gestructureerd begeleidingsmodel met start-, tussen- en eindrapportage.

8. Specialisaties en expertises

De gemeenten willen recht doen aan de diversiteit van doelgroepen binnen de re-integratie en inburgering. Daarbij wordt gedacht aan samenwerking met meerdere partijen met elk hun eigen specialisatie. We zijn benieuwd hoe marktpartijen aankijken tegen het bundelen of juist scheiden van verschillende expertises — bijvoorbeeld gericht op jongeren, anderstaligen (waaronder statushouders) en personen met psychische kwetsbaarheid.

Vraag

Hoe kunnen de gemeenten de benodigde diversiteit aan expertise binnen re-integratie en inburgering het beste organiseren: via één brede opdrachtnemer of via meerdere gespecialiseerde aanbieders met eigen expertises?

Algemene lijn beantwoording:

- Voorkeur voor samenwerkingsmodel met meerdere gespecialiseerde aanbieders.
- Hoofdaannemer met partners: één regiepartij, gespecialiseerde partners voor specifieke doelgroepen.
- Open-house constructie: flexibel per kandidaat de best passende aanbieder kiezen.

Extra/afwijkende suggesties:

- Sommige partijen pleiten voor percelen in de aanbesteding, zodat partijen op meerdere specialismen kunnen inschrijven.
- Suggestie om expertise binnen één organisatie te bundelen, maar bij specifieke hulpvragen op te schalen naar partners.
- Kritiek op losse contracten per specialisme vanwege risico op versnippering en overlap.