

Bijlage 14 Verslag marktconsultatie re-integratie

Aantal aanbieders:

In totaal hebben er 12 potentiële aanbieders gereageerd op de marktconsultatie.

Op basis van de marktconsultatie zijn er meerdere aanbieders die aangeven dat ze het gehele pallet aan dienstverlening kunnen realiseren. Daarnaast zijn er ook meerdere aanbieders die specifiek aangeven dat ze NIET het hele pallet kunnen bieden en ook expliciet adviseren om dit niet als één opdracht in de markt te zetten (reden: verlies van expertise, complexe regie, minder inschrijvingen, te weinig focus).

- één aanbieder die zich primair op de doelgroep statushouders richt,
- één aanbieder die zich primair richt op zelfstandig ondernemerschap.

Mogelijk indeling van de opdracht

Sommige aanbieders vragen zich af of het onderdeel 'sociale activering' wel een re-integratieactiviteit is of meer valt onder de noemen individuele begeleiding / maatschappelijk werk, binnen het voorliggende veld.

Mogelijke perceel indeling die door aanbieders wordt aangegeven:

- Een perceel dat zich richt op stabilisatie, maatschappelijke participatie en empowerment
- Een perceel dat zich richt op het werkfit & arbeidsmarktorientatie / jobready / toeleiding naar werk / Jobcoaching & Nazorg
- Specifiek wordt de evt. inburgeringsvereisten zoals de MAP en werken aan taal als eventueel apart onderdeel genoemd

Is het van belang om doelgroepen te onderscheiden?

Een groot deel van de aanbieders geeft aan dat het van belang is om onderscheid te maken in dienstverlening. Er wordt niet altijd gesproken door aanbieders over een specifiek onderscheid in doelgroepen (twee aanbieders geven wel specifiek aan dat dit noodzakelijk is voor de doelgroep statushouders), maar er wordt vaak geadviseerd om een indeling aan te houden die gericht is op de ondersteuningsbehoeften. Dit kunnen verschillen zijn in taalvaardigheid, generatie, culturele context, leefomgeving, opgedane ervaringen, die bepalend kunnen zijn voor het succes van de re-integratie.

Innovatie en digitale mogelijkheden

Alle aanbieders zien digitale ondersteuningsmogelijkheden. Het gaat dan vooral om o.a. digitale (hybride) coaching, aanbieden van online workshops/trainingen, online afnemen van testen, korte digitale check-ins via de app, video instructies op werkplekken.

Innovatie wordt o.a. ook gezien bij het verrijken van de digitale inzet door bijv. online jobcafés met werkgevers, digitale werkfitmodules, online empowerment trainingen, (arbeidsmarkt)datagestuurde matching (waarmee o.a. kansen kunnen worden ingezet)

Daarnaast zien aanbieders ook echt kansen voor innovatie door meer aandacht te hebben voor de combinatie tussen vitaliteit en re-integratie: vergroten van empowerment (verschuiven van beperking naar veerkracht), inzet van buddy systemen en groepsactiviteiten (om motivatie, zelfvertrouwen en onderlinge ondersteuning te vergroten).

Ook wordt een netwerkgerichte aanpak (carrousel van werkgevers, participatie partners -> gericht kennismaken met passende activiteiten en werkplekken)

Inzet van AI-tools: online coaching en bemiddeling, planning en reflectie etc.

Daarnaast wordt er ook aangegeven dat voor de inzet van digitale middelen de inwoner 'klaar' moet zijn. Dit moet altijd gepaard c.q. voorbereid worden met persoonlijke begeleiding.

Nazorg

Alle aanbieders geven aan dat zij nazorg een essentieel onderdeel vinden van het volledige traject. Hiervoor is het nodig dat de coach die dit doet bekend is en al een vertrouwensband heeft opgebouwd

Belangrijkste onderdelen (ondanks dat het maatwerk blijft) van nazorg die genoemd worden zijn:

- Laagdrempelig contact (o.a. via whatsapp) / beschikbaarheid van de coach (ook om direct te kunnen de-escaleren) maandelijkse checks-inn (via de app)
- Periodieke driegespreken (werknemer, werkgever, coach) / contact met werkgever
- Coaching gericht op vroegsignalering bij problemen / balans werk en privé / werkplezier
- Eindgesprek en toekomstadvies

Inzet van methodieken voor niet direct bemiddelbare inwoners

Er worden door aanbieders diverse methodieken genoemd, waaronder:

- IPS (Individuele Plaatsing en Steun)
- Supported Employment
- Motiverende gespreksvoering
- Oplossingsgericht coachen
- Zelfdeterminatietheorie (ZDT)
- Praktijkgerichte opdrachten / laagdrempelige participatie

Empowermentprogramma's

Carrousel van werkgevers / maatschappelijke partners

De meeste aanbieders geven aan dat dit noodzakelijk is en ook realistisch om van de aanbieder te vragen. Wel geven sommige aanbieders aan dat hiervoor voorwaarden nodig zijn zoals:

- Constante instroom (volume) van kandidaten en/of een specifieke (los van kandidaten) vergoeding (indirecte uren lopen op)
- Samenwerking met de gemeente: gedeelde verantwoordelijkheid (kennis van partners/werkgevers is bekend bij de gemeente / rol van de gemeente om te verbinden) / duidelijk aanspreekpunt / gezamenlijke planning / actieve bijdrage van gemeente (sociale kaart moet goed in beeld zijn)
- Helder en realistische verwachtingen t.a.v. de rolverdeling tussen de gemeente en de aanbieder

Hoe zien de aanbieders de rolverdeling tussen de aanbieder en de gemeente?

Aanbieder:

- Operationele uitvoering van het werkgeversnetwerk (ondersteunen bij inclusiviteitsbeleid / jobcarving) / adviseren en ondersteunen van werkgever bij creëren van een inclusieve werkomgeving
- Organiseren (maandelijks) carrousel momenten
- Casusoverleggen
- Regisseur voor de kandidaat

Gemeente:

- Regisseur – verbinder:
 - o Van werkgevers en maatschappelijke partners

- Werkgeversdienstverlening tussen de verschillende domeinen (bijv. zorg en schuldhulp) en van lokale partners
- Faciliteert mogelijkheden tot samenwerking en stelt waar nodig eigen netwerk beschikbaar
 - Stellen van heldere kaders
 - Netwerkbijeenkomsten organiseren of borgen van (regionale) afspraken
 - Inzet op SROI
- Coördinerende rol:
 - Samenbrengen van werkgevers en maatschappelijke partners
 - Verlenen van toegang tot regionale netwerken / aansluiten op regionale ontwikkelingen en denkt mee in verstevigen van het netwerk
 - Eén aanspreekpunt

Welke kansen of risico's van regionale samenwerking zien de aanbieders?

Kansen:

- Inzet van groepstrajecten (inwoners met zelfde achtergrond of opleidingswens) / volume is groter
- Samenwerking met WSP (regionaal)
- Groter werkgeversnetwerk
- Ervaringen en aanpakken kunnen gedeeld worden
- Kennisuitwisseling / biedt meer mogelijkheden om te experimenteren

Risico's

- Versnippering en te weinig aandacht voor lokale initiatieven
- Complexiteit in de coördinatie / vertraging in besluitvorming (met meerdere gemeenten)
- Verschillende werkwijzen per gemeente
- Reisafstand
- Aansluiting op regio R'dam is niet altijd mogelijk (andere AMR)

Welke indicatoren vinden aanbieders van belang?

Kwantitatief

- Tijdige start van het traject
- Activiteitsniveau van de kandidaat
- Duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden)
- Aantal (proef) plaatsingen bij een werkgever / deelname aan stages - vrijwilligerswerk
- Aantal gevolgde c.q. afgeronde trainingen / opleidingen / workshops

Kwalitatief

- Inzicht in de voortgang (participatieladder) / gedetailleerd deelnemersvolgssysteem / voortgangsgesprekken
 - Voortgang in activering en participatie
 - Ontwikkeling in zelfredzaamheid en eigenaarschap
 - Uitval en terugvalsignalering tijdens en na het traject
- Meten van klanttevredenheid / werkgeverstevredenheid
- Stellen van heldere trajectdoelen (door opdrachtgever / gemeente)
- Blick op Werk certificering

Suggesties voor de opdracht

- Beperk het aantal aanbieders per perceel (en versnipper het niet teveel over verschillende percelen). Gedacht wordt aan 1 of 2 aanbieders. Ook om volume / instroom te waarborgen en garandeert continuïteit
- Maak de rol van welzijnspartners bij sociale activering duidelijker
- Omschrijf de vorm van dienstverlening die gewenst is nog concreter en omschrijf per perceel duidelijk het gewenste doel
- Breng een duidelijk fasering aan, waarbij er sprake blijft van maatwerk (intensiteit, afhankelijkheid van mogelijkheden kandidaat, persoonlijke situatie etc.)
- Focus op netwerkontwikkeling en lokale samenwerking
- Lijn aanhouden van de dienstverlening / aanbod UWV

Contractduur

Bijna alle aanbieders geven aan ze de voorgestelde contractduur van 4 jaar en 2x 1 jaar verlengen als passend zien. Er zijn twee aanbieders die aangeven dat ze deze contractduur lang vinden en eerder opteren voor 2 jaar en 2x 1 jaar verlengen. Wel wordt aangegeven dat het goed is om enige mate van flexibiliteit (d.m.v. evaluatiemomenten) binnen het contract in te bouwen.

Ervaring van de aanbieders

Alle aanbieders die gereageerd hebben, hebben ervaring met re-integratie. De omvang van het aantal trajecten verschilt enorm, variërend van 30 – 2000 trajecten.

Praktijkonderdeel opnemen in de gunning

Alle aanbieders zijn positief om in de gunning een praktijkonderdeel mee te laten wegen. Er wordt geadviseerd om dit te doen o.b.v. concrete casuïstiek, waarbij er bij de weging voldoende ruimte moet zijn om het onderscheidende vermogen aan te tonen (transparantie).

Tarief of bekostigingsmodellen

Alle aanbieders stellen voor om te gaan voor een hybride tarief- en bekostigingsmodel:

- Inspanningsverplichting op: stabilisatiefase, kennis, netwerk, trainingen, voorlichtingen
- Resultaatverplichting: bonus bij duurzame plaatsing en voltooiën van de nazorg

Alle potentiële aanbieders geven aan geïnteresseerd te zijn in de aanbesteding!