

Nota voor Burgemeester en Wethouders

Bestuursorgaan	:	Burgemeester en Wethouders
Onderwerp	:	Dienstverleningsovereenkomst KonnecteD 2026
Portefeuillehouder	:	Wethouder De Geest
Notanummer	:	2026-56
Datum B&W-vergadering	:	17-02-2026
Team	:	Team Beleid Bestaanszekerheid
Programma	:	07 - Inkomensvoorziening en arbeidsmarkt
Parafen voor akkoord nota	:	• 11-02-2026: Gemeentesecretaris/algemeen directeur • 12-02-2026: Afdelingsmanager Concernstaf en adjunct-secretaris
Parafen voor agendering	:	
Bijlagen bij deze nota	:	DVO 2026 gemeente Deventer - KonnecteD.pdf
Datum definitieve akkoord	:	17-02-2026

Besluit

1. De dienstverleningsovereenkomst (DVO) KonnecteD 2026 aan te gaan
2. De burgemeester te verzoeken volmacht te verlenen aan Wethouder De Geest voor de ondertekening van de overeenkomst

Status: Openbaar

Inleiding

Er is een DVO 2026 opgesteld met KonnecteD waarin de opdracht en bijbehorende prestaties zijn beschreven voor 2026. Deze DVO 2026 is een nieuwe opzet en is een tussenstap in de relatie tussen de opdrachtgever gemeente Deventer en de opdrachtnemer het Ontwikkelbedrijf KonnecteD. In de loop van 2026 vindt in gezamenlijkheid een inhoudelijke analyse plaats naar de meerjarenontwikkeling van de doelgroepen en de financiën, en wordt uitgewerkt wat dit betekent voor de langere termijn, leidend tot een visie op de Sociale Infrastructuur 2040. Het is goed voorstelbaar dat als gevolg van de nieuwe visie de komende jaren de taken, opdrachten en de bijbehorende prestatie-indicatoren voor KonnecteD wat zullen veranderen. Tegelijkertijd is het van groot belang dat in 2026 met de huidige processen, instrumenten en de inzet van alle professionals intensief wordt doorgewerkt aan de ontwikkeling van de kandidaten Participatiewet, Inburgering en werknemers met een beperking in de Wet Sociale Werkvoorziening en de doelgroep met loonkostensubsidie. Deze dienstverleningsovereenkomst 2026 geeft concrete doelstellingen en geeft daarnaast richting aan wat er van KonnecteD verwacht wordt.

Beoogd maatschappelijk resultaat

Uitkeringsgerechtigden die direct aan het werk kunnen, worden zo snel mogelijk begeleid naar een plek op de arbeidsmarkt. Klanten voor wie dat nog niet lukt, maar die wel ontwikkelpotentie hebben, ontvangen passende ondersteuning om stappen te zetten richting de arbeidsmarkt.

Kader

- * Participatiewet;
- * Beleidskader Inzet op Maat;
- * Programmabegroting gemeente Deventer 2026;
- * Begroting 2026 KonnecteD.
- * Raadsmededeling KonnecteD projectplan visie sociale infrastructuur 2040 (2026-26), januari 2026

Betrokken partijen en participatie

De overeenkomst is in nauw en constructief overleg tussen de gemeente en KonnecteD tot stand gekomen.

Toelichting op participatiebeleid

N.v.t.

Argumenten voor en tegen

Argumenten voor

De DVO is een tussenstap in de relatie tussen Gemeente Deventer en KonnecteD, tegelijkertijd is het van belang dat er intensief wordt doorgewerkt aan de ontwikkeling van de doelgroepen beschreven in de DVO. Met het aangaan van de DVO 2026 creëren we duidelijkheid en zekerheid voor dit jaar. De DVO past binnen de inhoudelijke en financiële kaders voor 2026. Het beoordelen of de gemaakte afspraken gerealiseerd worden, afwijkingen hierop en nieuwe ontwikkelingen zijn onderdeel van de periodieke gesprekken tussen Beleid Bestaanszekerheid en KonnecteD.

Kanttekeningen/risico's

Wat betreft de doelgroep LKS via is in de DVO opgenomen wat landelijk gangbaar is, op dit moment heeft de gemeente Deventer hierop geen staand beleid en zullen nog beleidskeuzes gemaakt moeten worden. Op dit moment wordt gewerkt aan de inrichting van de sturingsinformatie, dit is een belangrijk aandachtspunt uit de vooronderzoeken.

Financiële consequenties en dekking

Het DVO past binnen de financiële kaders

Openbaarmaking en communicatie

Na vaststelling door het college en het tekenen van de volmacht wordt de overeenkomst ondertekend.

Aanpak en uitvoering

Er wordt uitvoering gegeven aan de afspraken uit de DVO 2026. Monitoring vindt plaats in de periodieke gesprekken tussen de gemeente en KonnecteD. Waar nodig worden afwijkingen en aandachtspunten bestuurlijk besproken.

Dienstverleningsovereenkomst (DVO)

tussen de gemeente Deventer en KonnecteD voor het jaar **2026**



Maak werk van betekenis

Inhoud

Inleiding.....	3
Deel 1. De overeenkomst.....	4
Opdracht	4
Deel 2. De opdracht en de doelstellingen 2026	5
1. De opdracht voor de verschillende doelgroepen.....	5
3. Het uitstroomdoel naar werk.....	8
4. De verwachte doorstroom per doelgroep.....	9
5. Een gestroomlijnd proces.....	12
6. Inzet van de juiste instrumenten.....	13
7. Beleidskaders en overige afspraken	14
8. Financiën 2026	17
9. Ontwikkeldoelen voor DVO 2027	18
10. Monitoring van de voortgang in 2026.....	19
Bijlage 1. Begroting vs realisatie IOM basis berekening voor 2026 v2.....	20
Bijlage 2. De doelstellingen DVO 2025 en de transformatie naar de DVO 2026.....	21
Bijlage 3. De opdracht en doelstellingen samengevat	24
1. Onze opdracht	24
2. De doelstellingen.....	25
3. De processen en de instrumenten.....	277

Inleiding

Voor u ligt de dienstverleningsovereenkomst tussen de gemeente Deventer en KonnecteD voor het jaar 2026. Het karakter en het takenpakket van het Ontwikkelbedrijf met het zwaartepunt gelegen op het primaire proces van instroom, doorstroom en uitstroom komt een nieuwe opzet nadrukkelijk aan de orde.

Deze nieuwe opzet is een tussenstap in de relatie tussen de opdrachtgever gemeente Deventer en de opdrachtnemer het Ontwikkelbedrijf KonnecteD. In de loop van 2026 vindt in gezamenlijkheid een inhoudelijke analyse plaats naar de meerjarenontwikkeling van de doelgroepen en de financiën, en wordt uitgewerkt wat dit betekent voor de langere termijn, leidend tot een visie op de Sociale Infrastructuur 2040. In deze visie zullen naast KonnecteD vanzelfsprekend ook andere partijen en partners een plek hebben. Het is goed voorstelbaar dat als gevolg van de nieuwe visie de komende jaren de taken, opdrachten en de bijbehorende prestatie-indicatoren voor KonnecteD wat zullen veranderen. Ook wordt in de loop van 2026 de openstaande vraagstukken rond de toekomstige governance opgepakt.

Tegelijkertijd is het van groot belang dat in 2026 met de huidige processen, instrumenten en de inzet van alle professionals intensief wordt doorgewerkt aan de ontwikkeling van de kandidaten Participatiewet, Inburgering en werknemers met een beperking in de Wet Sociale Werkvoorziening en de doelgroep met loonkostensubsidie. Deze dienstverleningsovereenkomst 2026 geeft concrete doelstellingen voor de consultants Werk, consultants Ontwikkelen en de Praktijkopleiders en ook indirect richting aan wat van de ondersteunende collega's binnen KonnecteD verwacht wordt.

In **deel I** staat de formele overeenkomst tussen de gemeente Deventer en het Ontwikkelbedrijf KonnecteD beschreven, en heeft daarmee een wat formeel en juridisch karakter.

In **deel II** zijn de opdracht en de doelstellingen voor 2026 volgens de nieuwe opzet beschreven. Deze dienstverleningsovereenkomst beoogt om met een nieuwe opzet de focus op instroom, doorstroom en uitstroom te vergroten, en de leesbaarheid en consistentie te versterken. De hierin opgenomen opdrachten en doelstellingen moeten voor de uitvoerende professionals herkenbaar zijn.

In deze nieuwe opzet is er tegelijkertijd ook een continuïteit in de doelstellingen zoals deze in de dienstverleningsovereenkomst 2025 en eerdere jaren waren opgenomen. In bijlage 1 is de Begroting vs realisatie IOM basis berekening voor 2026 v2. In bijlage 2 zijn de doelstellingen 2025 opgenomen met een toelichting op welke wijze deze in de nieuwe opzet van 2026 een plek hebben gekregen. In bijlage 3 is een overzicht opgenomen van de concrete doelstellingen voor de uitvoerende medewerkers.

Deel 1. De overeenkomst

Opdracht

De gemeente Deventer (opdrachtgever) en KonnecteD (opdrachtnemer) komen het volgende overeen:

- A. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de realisatie van de inhoudelijke en financiële doelen en resultaten zoals samengevat in de hoofdstukken hierna en zoals beschreven in de Programma- en taakveldenbegroting 2026 van de gemeente Deventer. De opdrachtnemer realiseert deze doelen en resultaten conform de geldende verordeningen en beleidsregels, de uitgangspunten van het beleidskader Inzet op maat, de bevindingen van de evaluatie Implementatie Inzet op maat 2021 (risico's en beheersmaatregelen) en begroting 2026.
- B. Bij de uitvoering van deze opdracht richt KonnecteD zich op alle inwoners van de gemeente Deventer als en voor zover deze vallen onder de werkingssfeer van artikel 7 van de Participatiewet, artikel 5 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), artikel 5 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).
- C. KonnecteD is het Ontwikkelbedrijf dat inwoners uit Deventer met een afstand tot werk ontwikkelt, waarmee de arbeidsparticipatie wordt vergroot en de doorstroom naar werkgevers wordt bevorderd. KonnecteD biedt werk en investeert in de ontwikkeling van mensen, zowel vakinhoudelijk als op het vlak van werknemersvaardigheden. Daarbij worden de behoeften vanuit de arbeidsmarkt afgestemd op het aanbod werkzoekende. Voor de ontwikkeling van de werkzoekende wordt gebruik gemaakt van de infrastructuur en het lokale en regionale aanbod. Daarnaast is KonnecteD een sociale werkgever voor tijdelijke werknemers op weg naar regulier werk en voor hen die duurzaam afhankelijk zijn van beschutte arbeid.

Over de uitvoering en monitoring van de opdracht maken de opdrachtgever en de opdrachtnemer de volgende afspraken:

1. Opdrachtnemer wordt door opdrachtgever zodanig gemandateerd dat daardoor een effectieve en efficiënte uitvoering van activiteiten Participatiewet, IOAZ, IOAW en Wsw kan plaatsvinden.
2. De registratie van cliëntgegevens PW, IOAZ en IOAW geschiedt door opdrachtnemer in het registratiesysteem van opdrachtgever volgens de door opdrachtgever opgestelde richtlijnen en specificaties. Wsw registratie geschiedt in de systemen van opdrachtnemer: AFAS en Werkstap. Voorwaarde is dat een goede data-analyse uit de gezamenlijke ICT-systemen mogelijk wordt gemaakt en door beide partijen wordt gefaciliteerd.
3. Opdrachtgever verplicht zich opdrachtnemer te ondersteunen en te faciliteren voor zover dat binnen zijn beleidsruimte, mogelijkheden en bevoegdheden ligt.
4. Opdrachtgever stelt de benodigde middelen beschikbaar aan opdrachtnemer zoals bepaald in de begroting KonnecteD 2026 en de (financiële) kaders van Inzet op maat.
5. Opdrachtnemer zet zich ervoor in om - binnen het redelijke - klanten (medewerkers, werkzoekenden, werkgevers en partners in de keten) ondersteuning en dienstverlening te bieden binnen de geldende richtlijnen. Als extra inzet nodig is, wordt hierover proactief het gesprek aangegaan met opdrachtgever.
6. Opdrachtnemer verplicht zich de in de volgende hoofdstukken van deze overeenkomst vermelde resultaten te behalen dan wel, afhankelijk van de status van het voorgenomen resultaat, hiertoe al het mogelijke en nodige te doen wat redelijkerwijs verlangd kan worden. Als in de loop van 2026 blijkt dat de in deze DVO afgesproken doelen en resultaten niet bereikt worden vanwege door beide partijen niet te beïnvloeden omstandigheden, dan treden opdrachtgever en opdrachtnemer in overleg met elkaar.

Deel 2. De opdracht en de doelstellingen 2026

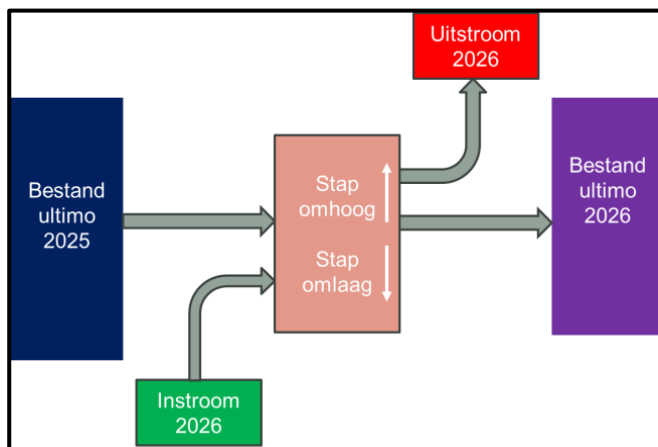
Achtereenvolgens komen de volgende paragrafen aan de orde:

1. De opdracht voor de verschillende doelgroepen
2. De verwachte volumeontwikkeling
3. De uitstroomdoelen
4. De doorstroom
5. Een gestroomlijnd proces
6. Inzet van de juiste instrumenten
7. Beleidskaders en overige afspraken
8. Financiën
9. Ontwikkeldoelen voor de DVO 2027
10. Monitoring van de voortgang

1. De opdracht voor de verschillende doelgroepen

KonnecteD is het Ontwikkelbedrijf voor de gemeenten Deventer en Olst-Wijhe. Dit betekent dat voor de doelgroepen die vanuit deze gemeenten aan KonnecteD worden vertrouwd, zorg wordt gedragen voor een goede ontwikkeling van de kandidaten en werknemers zodat zij een ontwikkelstap kunnen zetten en waar mogelijk een uitstroom naar regulier werk en volledige zelfredzaamheid. In de voorliggende dienstverleningsovereenkomst worden de afspraken tussen de gemeente Deventer en KonnecteD vastgelegd.

In het Ontwikkelbedrijf staat het proces van instroom, doorstroom en uitstroom centraal. Er is een actueel bestand van kandidaten en werknemers waarvoor de dienstverlening moet worden georganiseerd. Idealiter is er sprake van een verdere ontwikkeling (stap omhoog) en sommige gevallen ook een terug (stap omlaag). In een aantal gevallen leidt dit tot uitstroom, om uiteenlopende redenen. Tegelijkertijd geldt ook dat er voortdurend een nieuwe instroom is van kandidaten en werknemers. In onderstaande figuur is dit schematisch weergegeven.



We onderscheiden een aantal verschillende doelgroepen waarin KonnecteD een opdracht heeft. Afhankelijk van de doelgroep zijn er verschillende accenten hoe naar de instroom, doorstroom en ontwikkeling gekeken wordt. In onderstaande tabel staan de opdrachten per doelgroep toegelicht.

Regeling	Doelgroep	Opdracht
Participatiewet	Kandidaten P-wet	Zoveel als mogelijk plaatsen van kandidaten bij reguliere werkgevers, scholing of zelfstandigheid. Om de kans op langdurige uitstroom te vergroten wordt in de arbeidsmarkt de aansluiting gezocht met de voor de kandidaat kansrijke beroepen. Soms met een parttimebaan i.c.m. een gedeeltelijke uitkering, en volledige uitstroom als einddoel. Bij een beperking vindt uitstroom plaats naar passend werk met LKS.
	Kandidaten Inburgering	Snel en volwaardig mee kunnen doen in de Nederlandse maatschappij, liefst via betaald werk, is het beoogde einddoel. Naast de verplichte inburgeringsprogramma's (onder regie van de gemeente Deventer), ligt de focus op het ontwikkelen. Via specifieke programma's worden werk en taalondersteuning gecombineerd met als doel om de kandidaten te plaatsen in (parttime) werk. Succesvol afronden van inburgering gaat voor uitstroom naar werk.
	Werknemers LKSdoelgroep	Algemeen gesproken is de doelstelling voor de doelgroep loonkostensubsidie om medewerkers met een beperking zo regulier mogelijk te laten werken en idealiter op termijn zonder verdere subsidiëring en begeleiding aan het werk te kunnen blijven. Voor de verschillende subdoelgroepen verschilt de geboden dienstverlening.
	<i>wv werknemers Nieuw Beschut Werk (NBW)</i>	Voor alle kandidaten waarvoor het UWV een advies 'indicatie beschut werk' afgeeft, wordt een passend traject naar werk ingezet. Het handelingskaders hierbij is om zoveel als mogelijk de NBW-kandidaten direct bij een reguliere werkgevers te plaatsen. Als dit nog niet haalbaar blijkt wordt een werkaanbod gedaan passend bij de ontwikkelopgave van de kandidaat. De gemeentelijke taakstelling biedt voldoende ruimte om alle kandidaten te kunnen plaatsen.
	<i>wv werknemers met LKS in dienst bij reguliere werkgevers (LKS-via)</i>	Kandidaten met een beperking worden bij reguliere werkgevers geplaatst in passend werk met passende (jobcoach) ondersteuning. De werkgever wordt hierbij geadviseerd en ondersteund. Kandidaten die werkzaam zijn met LKS worden ondersteund bij hun ontwikkeling tijdens werk en waar nodig van werk-naar-werk bemiddeld.
	<i>wv werknemers met LKS in dienst bij KonnecteD (LKS-bij)</i>	In een beperkt aantal gevallen zijn er op dit moment ook dienstverbanden met LKS (niet zijnde NBW) binnen KonnecteD. Bij tijdelijke dienstverbanden (met idealiter werksoorten met hogere NTW en lagere begeleidingsintensiteit) is de achterliggende doelstelling het vergroten van de uitstroom naar reguliere werkgevers/ LKS-via. Tijdens dit dienstverband worden de medewerkers verder ontwikkeld. Voor de inzet van LKS-bij is nog geen staand beleid, dit dient in 2026 nader te worden uitgewerkt.
Wet Sociale Werkvoorziening	Werknemers Wsw	De medewerkers hoog op de werkladder krijgen en behouden. Voor de korte termijn is voor een kleinere groep nog een ontwikkelslag mogelijk. Voor anderen geldt zoveel mogelijk behoud van externe werkplekken en voorkomen van terugval (duurzame inzet).

2. De verwachte volumeontwikkeling

Afgelopen jaren is herhaaldelijk gebleken dat de informatievoorziening en daarmee een goede verantwoording op de beleidsdoelstellingen tussen gemeente en KonnecteD nog niet goed op orde is. Voor 2026 willen we een belangrijke verbeterslag maken door voor alle doelgroepen op basis van heldere definities goed in beeld te brengen wat de actuele stand is, de verwachte instroom, de doorstroom en de verwachte uitstroom.

Als in de loop van 2026 ervaring is opgedaan met deze cijferreeksen dan kan in een vroegtijdig stadium beoordeeld worden bij welke doelgroepen de verwachtingen al dan niet moeten worden bijgesteld en/of in de processen en de ingezette instrumenten moet worden bijgestuurd. Daarnaast zijn er jaarlijks onzekerheden vanwege de conjunctuur, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en fluctuaties bij de instroom vanwege inburgering.

In onderstaande tabel zijn afgeronde getallen weergegeven, om daarmee te markeren dat de cijfermatige basis op verschillende onderdelen onzeker is en verdere uitwerking nodig is¹. In het voorjaar van 2026 wordt als onderdeel van het project Passend Werk, Visie Sociale Infrastructuur 2040 de verwachte meerjarige ontwikkelingen 2027 – 2030 opgesteld.

		1-12-2025	Ultimo 2025	Instroom 2026	Uitstroom 2026	Ultimo 2026
P-wet (1)	# kandidaten	850	850	400	-400	850
Inburgering	# kandidaten	125	125	60	-60	125
LKS-totaal		379	379	115	-75	419
wv LKS-via (2)	# werknemers	265	265	70	-40	295
wv LKS-bij	# werknemers	10	10	20	-20	10
wv NBW (3)	# werknemers	104	104	25	-15	114
	wv gemeente Deventer	97	97	24	-15	106
	wv gemeente Olst-Wijhe	7	7	1		8
Wsw (4)	# werknemers	525	525		-40	485
	wv gemeente Deventer	479	479		-36	443
	wv gemeente Olst-Wijhe	46	46		-4	42
Totaal	# kandidaten en werknemers	1879	1.879	575	-575	1.879

(1) Kandidaten exclusief nazorg, actieve inburgeringstrajecten en LKS

(2) Betreft de plaatsingen bij reguliere werkgevers exclusief de personen met indicatie NBW

(3) Betreft de doelgroep NBW met dienstverband bij KonnecteD en bij reguliere werkgevers (LKS-via)

(4) Betreft de doelgroep Wsw met dienstverbanden bij KonnecteD en bij reguliere werkgevers (Begeleid Werken)

Verwachting is dat het totale volume aan kandidaten en werknemers komend jaar ongeveer gelijk zal blijven. De grootse verschuiving zien we binnen de groep werknemers met een beperking. De Wsw-populatie neemt aanzienlijk af, en tegelijkertijd zal de doelgroep met loonkostensubsidie, met name bij de reguliere werkgevers, in volume toenemen.

De instroom van nieuwe kandidaten is voor KonnecteD in belangrijke mate een gegeven. De doelstelling voor KonnecteD is om waar mogelijk een uitstroom naar duurzaam werk te realiseren.

¹ In bovenstaande tabel is de stand per 01 december 2025 opgenomen. Er vinden nog diverse checks plaats op de precieze getallen. Doel is om in de loop van januari de eindstand ultimo 2025 voor alle doelgroepen vast te stellen. De kolom met datum 1-12-2025 kan dan worden verwijderd en de prognose voor ultimo 2026 definitief worden gemaakt.

3. Het uitstroomdoel naar werk

In onderstaande tabel staan de mogelijke redenen tot uitstroom samengevat, onderverdeeld in drie subcategorieën: uitstroom naar werk, uitstroom naar passend werk met LKS en overige uitstroom.

		<i>Uitstroom regulier werk</i>	<i>Uitstroom passend werk met LKS</i>	<i>Uitstroom onderwijs</i>	<i>Uitstroom overig</i>	<i>Uitstroom 2026 totaal</i>
P-wet	# kandidaten	-150	-90	-30	-130	-400
		Uitstroomdoelstelling naar werk en onderwijs: totaal - 300				
Inburgering	# kandidaten	-30			-30	-60
LKS-totaal		-30			-45	-75
<i>wv LKS-via</i>	# werknemers	-20			-20	-40
<i>wv LKS-bij</i>	# werknemers	-10			-10	-20
<i>wv NBW</i>	# werknemers				-15	-15
Wsw	# werknemers	-	-	-	-40	-40
Totaal	# kandidaten en werknemers	- 210	-90	-30	-245	-575

Het grootste deel van de uitstroom betreft de uitstroom naar regulier werk. Vrijwel altijd in een dienstverband bij een werkgever, in enkele gevallen is het een uitstroom naar zelfstandig ondernemerschap. Het betreft hier de kandidaten P-wet en inburgering die na kortere of langere bemiddeling uiteindelijk de weg vinden naar een werkgever zonder verdere vorm van ondersteuning of begeleiding. Daarnaast wordt een aantal kandidaten, meestal jongeren, begeleid in een uitstroom naar onderwijs. In totaal gaat het ongeveer om 200 personen die op deze wijze kunnen uitstromen. Daarnaast stromen er kandidaten P-wet uit naar passend werk met LKS. Dit kan zijn een beschutte baan of een baan met LKS bij een reguliere werkgever. In totaal gaat het om ongeveer 100 personen die op deze wijze jaarlijks uitstromen naar werk.

Deze verschillende factoren bij elkaar opgeteld geven een generieke doelstelling van 300 personen uitstroom naar werk, zelfstandigheid en onderwijs. In de tabel staat dit een rood kader weergegeven. Er zijn ook andere redenen waarom kandidaten uitstromen uit het klantenbestand van KonnecteD zoals de overdracht naar faciliteren/zorg of het verkrijgen van een uitkering Wajong/Wia. In de managementinformatie worden deze uitstroomredenen uitgesplitst zodat al deze redenen tot uitstroom uit het bestand goed kunnen worden gemonitord. In bovenstaande tabel zijn deze samengevat weergegeven in de kolom 'uitstroom overig'.

Ook voor de LKS-doelgroep zijn er verschillende redenen waarom medewerkers uitstromen uit de regeling. Soms is dit vanwege een uitstroom naar regulier werk. Deze aantallen worden niet meegeteld met de generieke uitstroomdoelstelling van 300, omdat deze werknemers al eerder zijn meegeteld toen zij uitstroonden naar aangepast werk.

4. De verwachte doorstroom per doelgroep

Voor iedere doelgroep gelden naast uitstroomdoelstellingen ook specifieke doelen gericht op het activeren en versterken van de kandidaat. Deze activiteiten zijn essentieel voor het verbeteren en versterken van de situatie van de kandidaat, zonder dat er direct uitstroomresultaten zichtbaar zijn. In onderstaande tabel wordt geschetst langs welke indicatoren in 2026 de doorontwikkeling wordt gemonitord en welke doelen in 2026 worden gesteld.

Doelgroep	Doorontwikkelen	Doelstelling 2026
Kandidaten P-wet	De voortgang op de verschillende leefgebieden. De leefgebieden worden periodiek systematisch bijgehouden en positieve dan wel negatieve mutaties geregistreerd. Bij het realiseren van verbeteringen in deze leefgebieden werkt KonnecteD intensief samen met verschillende partners. De resultaten zijn daarmee mede afhankelijk van de mogelijkheden bij deze partners. In 2026 wordt de voortgang gemonitord. Voor de DVO 2027 wordt beoordeeld of op sommige leefgebieden al dan niet specifieke doelstellingen worden opgesteld.	Monitoren van de ontwikkelingen in de verschillende leefgebieden.
	De voortgang in het Ontwikkelproces naar Werk. Afhankelijk van de fase (1. Intake & Diagnose, 2. Activeren, 3. Versterken en 4. Realiseren), worden verschillende instrumenten ingezet. Voortgang in de verschillende fasen en daarmee voorspoedige doorlooptijd vergroten de effectiviteit in de uitstroom naar werk.	Fase 1: 90% < 3 mnd. Fase 2: 80% < 9 mnd. Fase 3: 70% < 15 mnd. Fase 4: 60% < 18 mnd.
	Het realiseren van parttime werk met deels uitkering. Feitelijk is er nog geen sprake van uitstroom (immers nog steeds een uitkering) maar in de praktijk vaak een belangrijke mijlpaal en concrete tussenstap op weg naar volledige uitstroom.	Bij >= 40 kandidaten: parttime werk
	Het realiseren van uitstroom van de dienstverlening van Matchen en Groeien. Voor de inzet van de twee dienstverleningsvormen voor de nieuwe instroom wordt ingezet op uitstroom naar werk, scholing of zelfstandigheid, waaronder het plaatsen van 40 inwoners met inzet van loonkostensubsidie. Daarbij is de doelstelling dat:	*Matchen: 80% stroomt uit binnen 6 maanden *Groeien: 50% stroomt uit binnen 3 jaar *Groeien oud: 20% wordt geplaatst in betaald werk
Kandidaten Inburgering	De ontwikkeldoelen zijn vergelijkbaar met de doelen bij de kandidaten P-wet.	Bij >= 40 inburgeraars werk (pt/ft)

Werknemers Wsw	De ontwikkeling wordt gemonitord a.d.h.v. de werkladder. Bij een aantal medewerkers in de interne omgeving is de ambitie/ verwachting dat enkele tientallen medewerkers de komende paar jaar nog een ontwikkelstap naar buiten kunnen maken. In 2026 wordt daar actief op ingezet. Tegelijkertijd moet zoveel als mogelijk voorkomen worden dat medewerkers in de externe omgeving terugvallen. Een kleine terugval is gezien de leeftijdsontwikkeling van de Wsw-populatie echter onvermijdelijk. Met deze concrete volumedoelstellingen wordt gestuurd op de ontwikkeling. Het percentage externe plaatsingen (Begeleid Werken, Individuele en Groepsdetacheringen) ligt met 52,2% ruim boven het landelijke benchmark gemiddelde van 44%. Met bovenstaande volume-doelstellingen wordt per saldo nog een beperkte stijging in het percentage externe plaatsingen verwacht.	>= 10 werknemers: van intern naar extern <= 5 werknemers: van extern naar intern % externe plaatsingen >> 44%
	Inzetten op verlagen ziekteverzuim Wsw KonnecteD zet in op het omlaag brengen van het verzuim van de beschut medewerkers. Doel is om een lager verzuimpercentage te realiseren dan het branchegemiddelde (benchmark Cedris 2024).	Ziekteverzuim < 16,4%
Werknemers NBW	De ontwikkeling wordt gemonitord a.d.h.v. de werkladder. Ervaring leert dat een aantal beschutte werknemers beter eerst kunnen starten in de interne werkomgeving, en dat enige jaren later een vervolgstap naar buiten tot de mogelijkheden behoort. Van de nu 60 intern geplaatste medewerkers is de ambitie/ verwachting dat tenminste een kwart van hen (15 personen) de komende jaren een ontwikkelstap naar buiten kunnen maken. In 2026 wordt daar actief op ingezet. Gezien de samenstelling en leeftijdsopbouw van de doelgroep beschut blijft de terugval beperkt tot een enkeling.	>= 5 werknemers: van intern naar extern
	Met deze concrete volume-doelstellingen wordt gestuurd op de ontwikkeling. Het percentage externe plaatsingen (LKS-via en detacheringen) ligt nu met 33% iets boven de doelstelling van 30%. Met bovenstaande volume-doelstelling gaat het percentage externe plaatsingen de komende jaren nog oplopen.	% externe plaatsingen >> 30%
	Inzetten op verlagen ziekteverzuim NBW KonnecteD zet in op het omlaag brengen van het verzuim van de beschut medewerkers. Doel is om een lager verzuimpercentage te realiseren dan het branchegemiddelde (benchmark Cedris 2024).	Ziekteverzuim < 14,4%

Werknemers LKS-via	De ontwikkeling wordt gemonitord a.d.h.v. de loonwaarde en de uitstroomredenen. Deze doelgroep is in dienst bij reguliere werkgevers. De werkgevers hebben primair een eigen verantwoordelijkheid in het verder ontwikkelen van de medewerkers. Indirect kan het Ontwikkelbedrijf hierin stimuleren en faciliteren. Een voortgang in de ontwikkeling van de medewerker wordt in theorie geleidelijk zichtbaar in een hogere loonwaarde. Bij een aantal werknemers wordt deze loonwaarde jaarlijks opnieuw herbeoordeeld. De ontwikkeling wordt gemonitord, maar is om deze reden geen volume-doelstelling opgenomen. Een deel van deze doelgroep kan uiteindelijk ook definitief uitstromen zonder gebruik te maken van LKS. Voor een ander deel is de reden van uitstroom minder positief (terugval, stopzetten tijdelijke baan). De positieve en negatieve redenen voor uitstroom worden gemonitord.	Monitoren van de ontwikkeling van de gemiddelde loonwaarde. Monitoren van de redenen van uitstroom
Werknemers LKS-bij	De ontwikkeling wordt gemonitord a.d.h.v. de uitstroom. Deze doelgroep wordt gekenmerkt door een klein volume. Als het instrument actief wordt ingezet, betekent dit een relatief grote jaarlijkse instroom en uitstroom. Voor deze kleine doelgroep is het niet zinvol om specifieke ontwikkelcriteria op te stellen, zoals bijvoorbeeld de verdeling op de werkladder bij de Wsw en LKS-beschut. De daadwerkelijke uitstroom naar een andere werkgever bepaalt het succes van de tijdelijke LKS-baan bij KonnecteD.	Binnen een jaar stromen de medewerkers met een tijdelijk dienstverband uit naar een reguliere werkgever.

5. Een gestroomlijnd proces

Het daadwerkelijk realiseren van uitstroomdoelstellingen is een complexe aangelegenheid omdat er zoveel verschillende factoren van invloed kunnen zijn op het te behalen resultaat. Niet alleen de persoonskenmerken, karakteristieken en specifieke omstandigheden van de kandidaat, maar ook de economie, arbeidsmarkt en de klik met de werkgever. Resultaten zijn dus niet op individueel niveau afdwingbaar en zijn de uitkomst van het professioneel handelen van de consulent in interactie met de kandidaat.

Om zo goed mogelijk op de beoogde uitstroomdoelstellingen te kunnen sturen zijn er vijf procesindicatoren opgesteld. Deze indicatoren geven een concrete leidraad aan de consulenten, geeft richting aan de aansturing door het management en is een kwaliteitsmonitoring voor de organisatie. Voor deze proces-indicatoren geldt dat deze in normale omstandigheden altijd worden gerealiseerd, enkele uitzonderingen daargelaten (doelstelling is >95 %).

Doelgroep	Procesindicatoren	Doelstelling 2026
Kandidaten P-wet	- Alle nieuwe ingestroomde kandidaten vullen de Wegwijzer in voorafgaande aan het startgesprek (Kandidaten die dit niet op eigen kracht kunnen worden ondersteund). - Bij de inmiddels actieve kandidaten worden de leefgebieden doorgesproken en bijgewerkt in Civsam. - Iedere kandidaat heeft binnen 6 weken een PvA waarbij de bevindingen op de leefgebieden van Dariuz zijn gekoppeld aan een actie - Cyclisch Methodisch werken, iedere 6 maanden wordt het PvA besproken en daar waar nodig bijgesteld. Daarbij wordt gekeken of de actie moeten worden bijgesteld of niet. - Leefgebieden worden iedere 6 maanden bijgewerkt d.m.v. het stoplichtmodel in Civsam.	>95% >95% >95% >95% >95%
Kandidaten Inburgering	Voor de Kandidaten Inburgering zijn met uitzondering van het invullen van de Wegwijzer bij het startgesprek bovenstaande procesindicatoren van toepassing.	>95%

6. Inzet van de juiste instrumenten

De consultants Werk en Ontwikkelen beschikken over een aantal verschillende instrumenten die in het proces van Intake & Diagnose tot en met de Realisatiefase ingezet kunnen worden. In onderstaande tabel zijn de meest gebruikte instrumenten per fase weergegeven.

Fase	Omschrijving	Instrumenten
1. Intake & Diagnose	Het doel van het startgesprek is om samen met de kandidaat inzicht te krijgen in zijn/haar situatie, motivatie en mogelijkheden, en om ook te bepalen in welke fase ze gaan starten. Waar zinvol worden aanvullende diagnose-instrumenten ingezet om tot een volledig beeld te komen.	• Dariuz • Arbeidsdiagnostisch onderzoek • TMA (Talenten Motivatie Analyse) • JPH
2. Activeren	Kandidaten die in deze fase instromen zijn kandidaten waarbij de leefgebieden (nog) niet op orde zijn, én die daardoor, of tegelijkertijd, geen ruimte ervaren om ook actief te worden richting werk. Een belangrijk kenmerk van deze fase is dan ook motiveren : naast de aanpak leefgebieden ook werken aan werk(hervatting) en alles dat daarvoor nodig is.	• Bewegen Werkt • SKILLS training • Werkfit trajecten Circulus (max 80) • Werkfit met ACT • AOT (Arbeidsonderzoek & Training)
3. Versterken	In deze fase ligt het accent voornamelijk op het versterken van de werknemersvaardigheden. Een belangrijk criterium hierbij is dat de kandidaat 20 uur actief kan zijn in activiteiten die werk gerelateerd zijn.	• Werkleerroutes (Schoonmaak, Horeca, Techniek, Logistiek, werken in groene omgeving en Zorgondersteuning • Werkervaringsplek • Doorstroombanen Circulus (max 10) • Taal & Werk • Trainingen VCA en Heftruck certificaat • Voorziening van de ROC Aventus 1-2 klas
4. Realiseren	In deze fase is de kandidaat in staat om te gaan werken en zijn alle activiteiten erop gericht om de kandidaat te bemiddelen naar een baan.	• Sollicitatiewerkshops • Jobhunting • Proefplaatsing • Zelfstandigenregeling BBZ en PTO • BeKonnected

Als het nieuwe Ontwikkelproces is geïmplementeerd en de voortgang aan de hand van prestatieindicatoren wordt gemonitord kan voor de verschillende instrumenten worden beoordeeld of deze een effectieve bijdrage leveren aan de doorstroom- en uitstroomdoelstellingen. Waar nodig worden de komende jaren instrumenten aangepast en vernieuwd. De beoordeling en bijsturing van de in te zetten instrumenten is een terugkerend onderdeel van de PDCA-cyclus van het Ontwikkelbedrijf.

7. Beleidskaders en overige afspraken

Het generieke beleidskader Inzet op Maat dat in 2019 door de gemeente Deventer is ontwikkeld om invulling te geven aan de opgave voor de Participatiewet, is de komende jaren onverminderd van kracht. In onderstaande tabel staan de belangrijkste beleidsmatige veranderingen weergegeven met een korte toelichting op de eventuele gevolgen die dit heeft voor de dienstverlening en uitvoering door het Ontwikkelbedrijf.

Beleidskaders	Doelstellingen en de eventuele gevolgen voor de dienstverlening door KonnecteD
School naar duurzaam	Door de nieuwe wet krijgen scholen (t/m mbo 2), doorstroompunt en werk KonnecteD meer mogelijkheden om jongeren tot 27 jaar te begeleiden bij de overgang van school naar werk en het behouden van werk (inwerkingtreding 1/1/2026). Door een wijziging in de Participatiewet krijgen gemeenten (lees: KonnecteD en doorstroompunt) een expliciete opdracht om jongeren onder de 27 te ondersteunen terug naar school, naar een leerwerktraject of naar werk.
P-wet in balans	In 2025 is een start gemaakt met het voorbereiden en doorvoeren van de wijzigingen in het kader van de Participatiewet in balans. Het gaat daarbij niet alleen om een aantal concrete maatregelen, maar ook om een cultuuromslag in het werken. In 2026 worden daarin volgende stappen gezet met als doel realisatie uiterlijk 1 januari 2027.
Inburgering	In Deventer hebben we de uitgangspunten van de Wet inburgering (Wi2021) gecombineerd met onze lokale visie op inburgering in het beleidskader 'Deventenaar worden'. Hierin staan drie uitgangspunten centraal. De inspanningen zijn erop gericht dat inburgeringsplichtigen: 1. zich thuis voelen in Deventer, de inburgeraar wordt welkom geheten en weet zich gezien; 2. zo snel mogelijk starten met een activiteit gericht op deelname aan de samenleving; 3. zo snel mogelijk de Nederlandse taal leren op het voor hen hoogst haalbare niveau en volwaardig aan de Nederlandse samenleving gaan deelnemen, bij voorkeur door middel van betaald werk. Daarvoor zet KonnecteD zich in: ▪ specifieke dienstverlening voor inburgeraars, gericht op het bemiddelen naar (deeltijds) werk, zo veel mogelijk passend bij hun achtergrond, werkervaring en vooropleiding; ▪ om drempels bij werkgevers weg te nemen om inburgeraars in dienst te nemen. We investeren in een snelle start, welkom en ontvangst, ontmoeting en elkaar leren kennen en maatwerk, passend bij de talenten van nieuwkomers. Elke nieuwkomer start zo snel mogelijk aan een activiteit gericht op deelname aan de samenleving. Daarvoor zet KonnecteD zich in: ▪ voor werkbemiddeling voor zowel statushouders als asielzoekers; ▪ voor het zo veel mogelijk wegnemen van belemmeringen voor werkgevers.

Nieuwe wetgeving nieuwkomers	De voor 2026 verwachte Nederlandse uitwerking van het Europese Migratiepact heeft mogelijk ook invloed op het inburgeringsstelsel. Het effect is nu nog onvoldoende duidelijk en gaat mogelijk vooral over de opvang en begeleiding – inclusief taalverwerving en werk – van asielzoekers. Vooruitlopend daarop blijft KonnecteD de samenwerking met COA/Meedoen balie voortzetten om asielzoekers en statushouders met motivatie en arbeidspotentieel, uit opvanglocaties in de gemeente Deventer, te begeleiden naar werk.
Hervorming arbeidsmarkt RWC 2027	De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur (inwerkingtreding 1/1/2027) beoogt een betere samenwerking tussen publieke en private partijen binnen arbeidsmarktregio's. Deze hervorming is bedoeld om de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers te verbeteren, versnippering tegen te gaan en de toegang tot ondersteuning en scholing te vereenvoudigen. Er komt in elke arbeidsmarktregio minimaal 1 werkcentrum. In Deventer wordt deze ingericht bij het Deventer Ontwikkelkwartier (DOK). Aan KonnecteD op opdracht om hier actief in deel te nemen en de gidsfunctie deels te vervullen binnen het DOK.
Overige afspraken	
Werkgeversdienstverlening	▪ KonnecteD stelt een jaarplan op voor de werkgeversdienstverlening passend bij de strategische koers van de organisatie. De inzet van het team Commercie wordt hierin expliciet gemonitord en besproken, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin welke in 2026 een verder uitwerking krijgt. ▪ KonnecteD organiseert minimaal 3 gerichte acties voor werkgevers over de mogelijkheden om statushouders in dienst te nemen en daarbij de verbinding te houden met de 'meedoen balie' van het AZC ▪ KonnecteD is nauw betrokken bij het ontwikkelen en uitvoeren van de Human Capital Agenda Deventer 2022-2026. ▪ KonnecteD participeert actief in de arbeidsmarktregio Veluwe Stedendriehoek en neemt deel aan het 'regieoverleg', is trekker van de arbeidsmarkt events en participeert in diverse afgeleide projecten zoals RMT en het regionale Werkcentrum. KonnecteD en de gemeente Deventer wisselen kennis en informatie uit t.a.v. de ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt regio.
Dienstverlening aan NUG-kandidaten	Niet-uitkeringsgerechtigde kandidaten worden bemiddeld naar werk met inzet van de instrumenten uit fase 1 (intake & diagnose), fase 2 (activeren), fase 3 (versterken) en fase 4 (realiseren).
De Werkleerroutes	Komend jaar zal de werkleerinfrastructuur worden doorontwikkeld zodat er een betere afstemming is met de vragen van de arbeidsmarkt.
Dienstverlening aan kandidaten met aflopende WW	Kandidaten met een aflopende WW-uitkering worden bemiddeld naar werk met inzet van de instrumenten uit fase 1 (intake & diagnose) en fase 4 (realiseren).
Dienstverlening aan jongeren	Kandidaten afkomstig van het VSO/Pro onderwijs (met uitstroomprofiel werk) of jongeren zonder uitkering uit het doelgroep register worden bemiddeld naar werk met inzet van de instrumenten uit fase 1 (intake & diagnose), fase 2 (activeren), fase 3 (versterken) en fase 4 (realiseren).

Nazorg	Voor alle kandidaten die vallen binnen ESF geldt de zorgplicht 1, 3 en 6 maanden na plaatsing, voor alle niet ESF-kandidaten wordt tenminste binnen de proeftijd nazorg verricht.
Doelstelling SROI	Alle SROI plichtige organisaties, zoals die te vinden zijn in Wlzzr, ondersteunen bij het invullen van hun SROI-verplichting. Zowel bij gemeente Deventer als bij KonnecteD is er één vast aanspreekpunt op het gebied van Social Return, die regelmatig informatie en hun werkwijze met elkaar afstemmen. Daarbij voert KonnecteD een administratie op SROI, waarbij het aantal SROI-plaatsingen en werkzaamheden (in kader van SROI) binnen de werkplaats van KonnecteD inzichtelijk wordt gemaakt. Jaarlijks is er een groei van 20% van PSO gecertificeerde partijen (van 15 in 2025 naar 18 in 2026).
Administratieve dienstverlening	Naast de dienstverlening aan de verschillende doelgroepen verzorgt KonnecteD namens de gemeente Deventer een aantal administratieve diensten. Het verzorgen en administreren van ESF-aanvragen, de Loonwaardemetingen, het opstellingen van de LKS-beschikkingen en de planning en registratie van aanvragers van een uitkering.

8. Financiën 2026

Er worden door de gemeente Deventer verschillende financieringsbronnen ingezet om tot een (grotendeels) sluitende begroting te komen. In onderstaande tabel staan deze kwalitatief opgesomd. Voor de bedragen en de onderbouwing wordt verwezen naar de begroting 2026 van KonnecteD.

Financiering	Toelichting
Wsw-subsidie	Jaarlijks wordt door de Rijksoverheid op basis van het aantal SEs een subsidiebedrag vastgesteld voor de uitvoering van de Wsw en door het Rijk aan de gemeenten verstrekt.
Subsidie voor begeleiding NBW	Jaarlijks wordt door de Rijksoverheid op basis van een berekende taakstelling voor het aantal Beschutte Werkplekken een subsidiebedrag vastgesteld voor de begeleiding en aan de gemeenten verstrekt.
Uitvoeringskosten Participatiewet	Gemeente Deventer verstrekt jaarlijks aan KonnecteD een vaste bijdrage (lumpsum bijdrage) voor de uitvoering van de taken t.b.v. de Participatiewet
Cliëntgebonden budget	Naast de lumpsumbijdrage wordt een vast bedrag aan cliëntgebonden budget ingezet. KonnecteD zet minimaal 90% in voor de ontwikkeling van kandidaten.
Budget Inburgering	De formatieve bekostiging zijn als projectkosten opgenomen in begroting van de uitvoeringskosten wet inburgering. Naast deze kosten worden ook de kosten voor taalondersteuning per jaar door KonnecteD gefactureerd aan de Gemeente Deventer.
Overige en eenmalige kosten	Voor de transformatie van Sociaal Werkbedrijven zijn door het Rijk incidentele middelen (impulsbudget) beschikbaar gesteld aan de gemeenten. KonnecteD ontvangt hiervoor een bijdrage voor het transformatieproces naar een Ontwikkelbedrijf.

De begroting 2026 is een overgangsjaar. Op basis van de nadere analyses in het voorjaar 2026, de evaluatie van de werksoorten, de verwachte meerjarenontwikkeling van de doelgroepen, en de verwachte kostprijs per doelgroep kan een nauwkeuriger beeld van de kostenontwikkeling voor de middellange termijn worden geschetst. Op basis daarvan kunnen er mogelijk ook andere financieringsafspraken worden gemaakt.

9. Ontwikkeldoelen voor DVO 2027

In de inleiding was al aangegeven dat de voorliggende DVO een tussenstap is naar een nieuw vorm te geven opdrachtgeverschap tussen gemeente en Ontwikkelbedrijf. In deze DVO is al een aantal resultaat-indicatoren en procesindicatoren opgenomen. Op termijn zijn ook andere indicatoren gewenst om tot een evenwichtig en samenhangend beeld over de bedrijfsvoering te komen. De logische volgorde is om eerst de nieuwe werkprocessen te implementeren en de effectiviteit van de uitstroom te gaan vergroten. Verschillende bedrijfsvoeringsthema's zoals klanttevredenheid en efficiency worden in de loop van 2026 uitgewerkt, zodat deze onderdeel uit kunnen maken van de DVO 2027.

Daarnaast is het streven om in de DVO 2027 en verder de financiële afspraken directer te kunnen koppelen aan de volume-doelstellingen voor de verschillende doelgroepen.

10. Monitoring van de voortgang in 2026

Maandelijks wordt de voortgang van de prestatie-indicatoren besproken in een gezamenlijk overleg met ambtenaren van de gemeente Deventer en de voor de uitvoering verantwoordelijke managers van KonnecteD². Op de onderwerpen die daar aanleiding toe geven wordt vanuit de analyse gekeken naar oplossingen of verbeteringsmaatregelen. Ook de informatievoorziening en de verdere doorontwikkeling van de DVO worden eveneens in dit overleg besproken. Van de besproken onderwerpen wordt een actielijst gemaakt.

Driemaandelijks vindt er op managementniveau een kwartaaloverleg plaats die ook wordt gebruikt als voorbereiding van de agenda voor het bestuurlijk overleg. Knelpunten vanuit het maandoverleg kunnen daar worden geagendeerd. In dit overleg worden aan de hand van monitoringsgegevens en op basis van input uit de voortgangs-besprekingen, de bijzonderheden ten aanzien van de uitvoering van deze DVO besproken.

De directeur-bestuurder van KonnecteD en de directeur Samenleving en overige managers en direct betrokkenen worden door middel van een kort verslag op de hoogte gehouden over de ontwikkelingen.

Op kwartaalbasis wordt een uitgebreidere voortgangsrapportage opgesteld die naast het management ook besproken wordt met de portefeuillehouder en de RvC.

Ondertekening DVO 2026 tussen gemeente Deventer en KonnecteD

Gemeente Deventer
R. de Geest (wethouder)

KonnecteD
A.H. Brouwer (directeur-bestuurder)

Deventer,datum

Deventer,datum

Handtekening

Handtekening

² Bij de start van de monitoring in 2026 wordt de precieze samenstelling van de deelnemers van dit maandelijks overleg vastgesteld, en wordt rekening gehouden met de verschillende organisatorische wijzigingen en nieuwe functionarissen binnen KonnecteD en de gemeente Deventer.

Bijlage 1. Begroting vs realisatie IOM basis berekening voor 2026 v2

Begroting 2026		Bijlage 1 DVO		
Inzet op Maat P-wet contract KonnecteD				
		%	Loonkost. 2025	Loonkost. 2026
Loonkosten inclusief index		4.00%	€ 80,752.49	€ 83,982.59
<u>Formatie berekening:</u>		FTE	clientkosten	loonkosten
<u>Ontwikkeling:</u>	Instroom			
		2.76		€ 231,940.39
	Matchen			
		5.04		€ 423,301.29
	Groeien			
		26.34		€ 2,212,026.21
Ondersteuning & overhead				
		3.39		€ 284,700.98
TOTAAL Basis Contract Inzet op Maat		37.53		€ 3,151,968.87
Vergoeding overhead (31,25% van de loonkosten)				€ 984,990.27
Projecten:				
Statushouders		2.58		€ 216,675.08
Adm. Ondersteuning op ESF en LKS beschikkingen		2.02		€ 169,644.83
Zittend bestand Groeien		5.54		€ 465,263.55
Totaal contract P-wet gem. Deventer		47.67	€ 1,140,000	€ 4,988,542.60
		totaal budget 2026		€ 6,128,542.15

Bijlage 2. De doelstellingen DVO 2025 en de transformatie naar de DVO 2026

Deel III. Doelstellingen uit DVO 2025	Verwerking van de doelstellingen in de nieuwe DVO 2026
1. KonnecteD scoort $\geq$ aan de Cedris Werkladder (Benchmark 2024).	Is opgenomen in paragraaf 4 doorstroom, zowel met een volume-doelstelling als een percentage.
2. Werknemers met een advies indicatie beschut werken minimaal 30% extern geplaatst wordt (in detachering of in dienst bij een externe werkgevers). In de monitoring worden ook mutaties inzichtelijk gemaakt.	Is opgenomen in paragraaf 4 doorstroom, zowel met een volume-doelstelling als een percentage.
3. KonnecteD begeleidt 350 (peilcijfer 1/10/2025) werknemers met loonkostensubsidie (LKS) bij het behouden van werk (in de huidige baan of van werk naar werk).	In de tabel instroom en doorstroom in paragraaf 2 is de meest actuele stand en de prognose opgenomen.
4. Uitstroom door de inzet van Matchen en Groeien dienstverlening van 300 uitkeringsgerechtigden naar financiële zelfredzaamheid via werk, scholing, of zelfstandigheid (volledig uitkeringsonafhankelijk). Resultaatafspraken zijn dat: a. 80% van de nieuwe instroom binnen Matchen binnen 6 maanden is uitgestroomd naar werk; b. 50% van de <u>nieuwe instroom</u> in groeien binnen 3 jaar is uitgestroomd naar werk/onderwijs/zelfstandigheid, waaronder het plaatsen van 40 inwoners met inzet van loonkostensubsidie; c. 20% van de doelgroep groeien oud (inwoners langer dan 3 jaar in groeien), alsnog geplaatst wordt in betaald werk.	In de tabel in paragraaf 3 is de uitstroomdoelstelling opgenomen, met een nadere uitsplitsing en toelichting, Met het nieuwe Ontwikkelproces is de onderverdeling naar matchen en groei en daarmee de percentages gewijzigd. In paragraaf zijn de nieuwe procesindicatoren opgenomen.
5. Naast bovengenoemde uitstroomdoelstellingen zet KonnecteD dienstverlening in voor a. preventie door dienstverlening te bieden aan: □ max-WW'ers, □ schoolverlaters pro/vso, □ herplaatsingen van kandidaten doelgroep register en beschut en □ dienstverlening aan niet-uitkeringsgerechtigde inwoners die graag aan het werk gaan; b. gedeeltelijke uitstroom uit de uitkering door parttime werk, het begeleiden van inwoners naar een andere uitkering (Wajong, WIA) wanneer dat beter recht doet aan hun persoonlijke situatie.	De dienstverlening voor de overige doelgroepen is opgenomen in paragraaf 7 beleidskader en overige afspraken. Er zijn verschillende uitstroomredenen. Deze zijn in paragraaf 3 opgenomen. Specifiek m.b.t. parttime werk (nog geen volledige uitstroom) is in paragraaf 4 een expliciete doorstroomdoelstelling genomen.

INSTRUMENTEN	
1. KonnecteD maakt een jaarplan voor 2026, inclusief eventuele bijstellingen t.o.v. 2024, bij waarin specifiek aandacht is voor het plaatsen van statushouders.	Is opgenomen in paragraaf 7 Beleidskaders en overige afspraken.
2. KonnecteD realiseert en onderhoudt relaties met relevante stakeholders als onderwijs, (semi) overheid en ondernemers, waar het gaat om de realisatie van de doelstellingen uit de DVO.	Dit spreekt voor zich. Het is niet een doelstelling die te monitoren is. Aan het eind van 2026 zal met een nieuwe visie op de Sociale Infrastructuur 2040 mogelijk een ontwikkelopgave voor KonnecteD ontstaan.
3. KonnecteD is nauw betrokken bij het ontwikkelen en uitvoeren van de Human Capital Agenda Deventer 2022-2026.	Is opgenomen in paragraaf 7 Beleidskaders en overige afspraken.
4. KonnecteD participeert actief in de arbeidsmarktregio Veluwe Stedendriehoek en neemt deel aan de regiegroep. Daarnaast participeert KonnecteD in diverse projecten van het regionaal werkcentrum. KonnecteD en de gemeente Deventer wisselen hierover kennis en informatie uit.	Is opgenomen in paragraaf 7 Beleidskaders en overige afspraken.
5. 90% van de SW-medewerkers heeft een persoonlijk plan met ontwikkeldoelstellingen.	De resultaten van deze inspanningen zijn opgenomen in paragraaf 4 doorontwikkeling met een concrete resultaat-doelstelling.
6. KonnecteD zet in op het omlaag brengen van het verzuim van de Wsw en beschut medewerkers. Doel is om een lager verzuimpercentage te realiseren dan het branche-gemiddelde (benchmark Cedris 2024).	De doelstellingen zijn opgenomen in paragraaf 4 doorstroom bij de doelgroepen WsW resp. NBW
7. KonnecteD ontwikkelt haar medewerkers volgens de methodiek Werkstap. Ontwikkeling leidt idealiter tot een hogere stap op de werkladder, maar kan ook ingezet worden op voorkomen van een stap terug op de werkladder (ontwikkeling op de trede).	De doelstellingen zijn geconcretiseerd in paragraaf 4 doorstroom bij de doelgroepen WsW resp. NBW
8. KonnecteD biedt conform de taakstelling voor de gemeente Deventer voor kandidaten met een indicatie Beschut Werk ondersteuning en begeleiding naar passend werk.	In paragraaf 2 is een realistische en haalbare volume doelstelling opgenomen. Deze ligt overigens ruim binnen de taakstelling.

9. KonnecteD voert dienstverlening uit voor kandidaten die een uitkering aanvragen. Dit omvat de volgende activiteiten: □ ondersteuning bij aanmelding, □ ontvangen en ondersteunen aanvragers uitkering bij KonnecteD □ screeningsgesprekken □ Dariuz Wegwijzer □ een plan van aanpak (binnen 6 weken) □ (indien nodig) ondersteuning bij het invullen en uitvoeren van de ambitiegesprekken en het plan van aanpak, Voor alle kandidaten die vallen binnen ESF geldt de zorgplicht 1, 3 en 6 maanden na plaatsing, voor alle niet ESF-kandidaten wordt tenminste binnen de proeftijd nazorg verricht.	De instrumenten staan beschreven in paragraaf 6 in de tabel met instrumenten. Specifiek t.a.v. ESF is in paragraaf 7 beleidskaders en overige afspraken de desbetreffende doelstelling opgenomen.
10. KonnecteD zet haar werkleerinfrastructuur in voor de ontwikkeling van kandidaten. □ In 2026 hebben we de werkleerroutes Schoonmaak, Horeca, Techniek, Logistiek, werken in groene omgeving (het Nieuwe Veld) en Zorgondersteuning. Afwijkingen en bijzonderheden worden gerapporteerd in het maandgesprek. De werkleerroutes passen bij de vragen van de arbeidsmarkt. Minimaal 60 kandidaten uit Groeien starten jaarlijks in één van de werkleerroutes.	De werkleerroutes zijn opgenomen in de nieuwe paragraaf 6 in de tabel instrumenten.
11. KonnecteD zet minimaal 90% uit van de Cliëntgebonden kosten in voor de ontwikkeling van kandidaten,	Is opgenomen in de financiële paragraaf 8
12. Samenwerking met Circulus: maximaal 80 Werkfit trajecten en maximaal 10 doorstroombanen. Opdrachtgever zorgt voor – met opdrachtnemer afgestemde – passende afspraken met Circulus zodat trajecten effectief bijdragen aan vooraf gestelde doelen.	Is opgenomen in paragraaf 6 in de tabel instrumenten.
13. KonnecteD zet voor de doelgroep Groeien daar waar nodig de voorziening van de ROC Aventus 1- 2 klas (in principe voor leerlingen vanaf 16 jaar) in om met behulp van BBLonderwijs een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt te creëren	Is opgenomen in paragraaf 6 in de tabel instrumenten.
14. Samen met team Uitvoering Bestaanszekerheid biedt KonnecteD ondersteuning aan uitkeringsgerechtigden die □ (meer) parttime willen gaan werken of als zelfstandige willen beginnen	Is opgenomen in paragraaf 6 in de tabel instrumenten.

Bijlage 3. De opdracht en doelstellingen samengevat

1. Onze opdracht

Doelgroep	Opdracht
Kandidaten P-wet	Zoveel als mogelijk plaatsen van kandidaten bij reguliere werkgevers, scholing of zelfstandigheid. Om de kans op langdurige uitstroom te vergroten wordt in de arbeidsmarkt de aansluiting gezocht met de voor de kandidaat kansrijke beroepen. Soms met een parttimebaan i.c.m. een gedeeltelijke uitkering, en volledige uitstroom als einddoel. Bij een beperking vindt uitstroom plaats naar passend werk met LKS.
Kandidaten Inburgering	Snel en volwaardig mee kunnen doen in de Nederlandse maatschappij, liefst via betaald werk, is het beoogde einddoel. Naast de verplichte inburgeringsprogramma's (onder regie van de gemeente Deventer), ligt de focus op het ontwikkelen. Via specifieke programma's worden werk en taalondersteuning gecombineerd met als doel om de kandidaten te plaatsen in (parttime) werk. Succesvol afronden van inburgering gaat voor uitstroom naar werk.
Werknemers LKSdoelgroep	Algemeen gesproken is de doelstelling voor de doelgroep loonkostensubsidie om medewerkers met een beperking zo regulier mogelijk te laten werken en idealiter op termijn zonder verdere subsidiëring en begeleiding aan het werk te kunnen blijven. Voor de verschillende subdoelgroepen verschilt de geboden dienstverlening.
<i>wv werknemers Nieuw Beschut Werk (NBW)</i>	Voor alle kandidaten waarvoor het UWV een advies 'indicatie beschut werk' afgeeft, wordt een passend traject naar werk ingezet en krijgen de kandidaten een passend werkaanbod bij KonnecteD zelf, óf bij een andere organisatie/ werkgever. De gemeentelijke taakstelling biedt voldoende ruimte om alle kandidaten te kunnen plaatsen.
<i>wv werknemers met LKS in dienst bij reguliere werkgevers (LKSvia)</i>	Kandidaten met een beperking worden bij reguliere werkgevers geplaatst in passend werk met passende (jobcoach) ondersteuning. De werkgever wordt hierbij geadviseerd en ondersteund. Kandidaten die werkzaam zijn met LKS worden ondersteund bij hun ontwikkeling tijdens werk en waar nodig van werk-naar-werk bemiddeld.
<i>wv werknemers met LKS in dienst bij KonnecteD (LKS-bij)</i>	In een beperkt aantal gevallen zijn er op dit moment ook dienstverbanden met LKS (niet zijnde NBW) binnen KonnecteD. Bij tijdelijke dienstverbanden (met idealiter werksoorten met hogere NTW en lagere begeleidingsintensiteit) is de achterliggende doelstelling het vergroten van de uitstroom naar reguliere werkgevers/ LKS-via. Tijdens het eigen dienstverband worden de medewerkers verder ontwikkeld. In de loop van 2026 worden de voorwaarden voor deze groep nader uitgewerkt.
Werknemers Wsw	De medewerkers hoog op de werkladder krijgen en behouden. Voor de korte termijn is voor een kleinere groep nog een ontwikkelslag mogelijk. Voor anderen geldt zoveel mogelijk behoud van externe werkplekken en voorkomen van terugval (duurzame inzet).

2. De doelstellingen

Doelgroep	Uitstroomdoelstelling 2026
Kandidaten P-wet	De totale afspraak tussen gemeente Deventer en Konnected is dat in totaal minstens 300 personen uitstromen. De uitstroom naar werk, scholing en zelfstandigheid vindt op verschillende manieren plaats: - Uitstroom naar regulier werk (ongeveer 150 = 50%) - Uitstroom naar regulier werk voor inburgeringskandidaten (ongeveer 30 = 10%) - Uitstroom naar NBW of LKS (ongeveer 90 = 30%) - Uitstroom naar onderwijs (ongeveer 30 = 10%) Maandelijks worden de redenen van uitstroom gemonitord.
Doelgroep	Doelstellingen voor de doorstroom 2026
Kandidaten P-wet	Fase 1. Intake en Diagnose: 90% is binnen 3 maanden na de start naar de volgende fase Fase 2. Activeren: 80% is binnen 9 maanden na de start naar de volgende fase Fase 3. Versterken: 70% is binnen 15 maanden na de start naar de volgende fase. Fase 4. Realiseren. Meer dan 60% binnen 18 maanden na de start afgerond en uitgestroomd. Minstens 40 kandidaten worden ontwikkeld naar parttime werk. Het realiseren van uitstroom van de dienstverlening van Matchen en Groeien. Voor de inzet van de twee dienstverleningsvormen voor de nieuwe instroom wordt ingezet op uitstroom naar werk, scholing of zelfstandigheid, waaronder het plaatsen van 40 inwoners met inzet van loonkostensubsidie. Daarbij is de doelstelling dat voor Matchen: 80% uitstroomt binnen 6 maanden, voor Groeien 50% uitstroomt binnen 3 jaar en Groeien oud 20% wordt geplaatst in betaald werk
Werknemers Wsw	Voor minstens 10 Wsw-werknemers wordt een ontwikkelstap gerealiseerd van een interne werkplek naar een externe werkplek. Voor minder dan 5 Wsw-werknemers is er een terugval van een externe werkplek naar een interne werkplek. Het ziekteverzuim onder de Wsw-werknemers ligt onder de 16,4%.
Werknemers NBW	Minstens 5 werknemers Nieuw Beschut worden ontwikkeld van een interne werkplek naar een externe werkplek. Het percentage externe plaatsingen ligt ruim boven de 30%. Het ziekteverzuim bij de doelgroep Nieuw Beschut ligt onder de 14,4%.
Werknemers LKS-bij	Medewerkers met een tijdelijk dienstverband LKS stromen binnen een jaar uit naar een reguliere werkgever.
Doelgroep	Afspraken over de werkprocessen
Kandidaten P-wet	• Alle nieuwe ingestroomde kandidaten vullen de Wegwijzer in voorafgaande aan het startgesprek (Kandidaten die dit niet op eigen kracht kunnen worden ondersteund). • Bij de inmiddels actieve kandidaten worden de leefgebieden doorgesproken en bijgewerkt in Civsam. • Iedere kandidaat heeft binnen 6 weken een PvA waarbij de bevindingen op de leefgebieden van Dariuz zijn gekoppeld aan een actie • Cyclisch Methodisch werken, iedere 6 maanden wordt het PvA besproken en daar waar nodig bijgesteld. Daarbij wordt gekeken of de actie moeten worden bijgesteld of niet. Leefgebieden worden iedere 6 maanden bijgewerkt d.m.v. het stoplichtmodel in Civsam.
Kandidaten Inburgering	Voor de Kandidaten Inburgering zijn met uitzondering van het invullen van de Wegwijzer bij het startgesprek bovenstaande procesindicatoren van toepassing.

Doelgroep	Afspraken over de monitoring
Kandidaten P-wet	De voortgang op de verschillende leefgebieden worden periodiek systematisch bijgehouden en positieve dan wel negatieve mutaties geregistreerd. Bij het realiseren van verbeteringen in deze leefgebieden werkt KonnecteD intensief samen met verschillende partners.
LKS-via	De verschillende positieve en negatieve redenen waarom medewerkers met LKS bij een reguliere werkgever uitstromen worden gemonitord.

3. De processen en de instrumenten

De consultants Werk en Ontwikkelen beschikken over een aantal verschillende instrumenten die in het proces van Intake & Diagnose tot en met de Realisatiefase ingezet kunnen worden. In onderstaande tabel zijn de meest gebruikte instrumenten per fase weergegeven.

Fase	Omschrijving	Instrumenten
5. Intake & Diagnose	Het doel van het startgesprek is om samen met de kandidaat inzicht te krijgen in zijn/haar situatie, motivatie en mogelijkheden, en om ook te bepalen in welke fase ze gaan starten. Waar zinvol worden aanvullende diagnose-instrumenten ingezet om tot een volledig beeld te komen.	• Dariuz • Arbeidsdiagnostisch onderzoek • TMA (Talenten Motivatie Analyse) • JPH
6. Activeren	Kandidaten die in deze fase instromen zijn kandidaten waarbij de leefgebieden (nog) niet op orde zijn, én die daardoor, of tegelijkertijd, geen ruimte ervaren om ook actief te worden richting werk. Een belangrijk kenmerk van deze fase is dan ook motiveren : naast de aanpak leefgebieden ook werken aan werk(hervatting) en alles dat daarvoor nodig is.	• Bewegen Werkt • SKILLS training • Werkfit trajecten Circulus (max 80) • Werkfit met ACT • AOT (Arbeidsonderzoek & Training)
7. Versterken	In deze fase ligt het accent voornamelijk op het versterken van de werknemersvaardigheden. Een belangrijk criterium hierbij is dat de kandidaat 20 uur actief kan in activiteiten die werk gerelateerd zijn.	• Werkleerroutes (Schoonmaak, Horeca, Techniek, Logistiek, werken in groene omgeving en Zorgondersteuning • Werkervaringsplek • Doorstroombanen Circulus (max 10) • Taal & Werk • Trainingen VCA en Heftruck certificaat • Voorziening van de ROC Aventus 1-2 klas
8. Realiseren	In deze fase is de kandidaat in staat om te gaan werken en zijn alle activiteiten erop gericht om de kandidaat te bemiddelen naar een baan.	• Sollicitatiewerkshops • Jobhunting • Proefplaatsing • Zelfstandigenregeling BBZ en PTO • BeKonnected