

Kadernota Participatie en Inkomen

17 december 2013

Kadernota Participatie en Inkomen

Inhoud	Pagina
1. Inleiding	1
1.1 Inleiding	1
1.2 De opgaven en de urgentie	1
1.3 Wat gaan we doen?	2
1.4 Samenhang met andere raadsstukken	3
1.5 Leeswijzer	3
2. Veranderstrategie	6
2.1 Uitwerking van de drie invalshoeken	7
2.2 Veranderopgave	9
2.3 Leidende principes	9
3. Versterken bedrijvigheid (zowel profit als non-profit)	10
3.1 De kracht en de kansen van de Utrechtse regio	10
3.2 De arbeidsmarkt in beeld	11
3.3 De gezamenlijke opgave	12
4. Mensen aan de slag	20
4.1 Nieuw ondersteuningsmodel en financiële arrangementen	20
4.2 Doorgaan met vernieuwen en verbeteren van de dienstverlening	26
4.3 Wat moeten we verder door ontwikkelen?	27
4.4 Flexibele WWB	30
4.5 Werk moet lonen	30
4.6 Armoedeval tegengaan door vergroten trekkracht van werk	30
4.7 Vernieuwen cliëntenparticipatie	31
5. Succes smeden met onderwijs	33
5.1 Een startkwalificatie naar vermogen	33
5.2 Strategische agenda aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt versterken	33
5.3 Aansluitingsvraagstukken voor kwetsbare jongeren als gevolg van de Participatiewet	33
6. Financiële paragraaf	36

6.1	Nieuwe budgettaire kader Participatiewet	36
6.2	Andere budgetten	39
6.3	Financiële opgave armoedebeleid	40
Bijlagen		43

1. Inleiding

1.1 Inleiding

De gemeente Utrecht is het kloppend hart van de meest competitieve regio van Europa. De beroepsbevolking is relatief jong, hoogopgeleid en groeit. De centrale ligging in Nederland, kennisinstellingen met een wereldwijde reputatie, uitstekende bedrijfslocaties en creatieve en ondernemende inwoners die plannen tot ontwikkeling brengen; dat alles bepaalt de economische kracht van Utrecht.

De uitdaging is om deze positie vast te houden, maar dat gaat niet vanzelf. Zeker niet in een tijd waarin de wereld om ons heen in een snel tempo verandert en ook in de regio Utrecht en de stad Utrecht de gevolgen van de crisis voelbaar zijn. De arbeidsmarkt staat onder druk, de werkloosheid loopt op, net als het aantal bijstandsgerechtigden. Dit gecombineerd met maatschappelijke uitdagingen als toenemende zorgkosten en het betaalbaar houden van allerlei sociale voorzieningen, maakt de opgaven waar we in de Utrechtse regio met zijn allen voor staan omvangrijk en complex.

Deze Kadernota Participatie en Inkomen heeft tot doel de nieuwe kaders te schetsen op het terrein van de arbeidsmarkt, werkgelegenheid en inkomen. Daarbij gaat het om het scheppen van kansen, waardoor iedereen naar vermogen kan werken en/of participeren. En het gaat over de bedrijvigheid en werkgelegenheid die onmisbaar zijn om voldoende kansen te creëren. We zetten dan ook in op de volgende ambitie:

***Utrecht is een vitale stad waar zoveel mogelijk mensen kunnen werken naar vermogen.
Ook mensen met een arbeidsbeperking.***

Gezien de uitdagingen die er liggen, is een aanpak nodig waarin we ons gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het zoeken naar oplossingen en met elkaar de mouwen opstropen. En waarin we goed aansluiten op de nieuwe ontwikkelingen in de samenleving.

De insteek van deze kadernota is daarom breed. De opgaves ten aanzien van participatie en inkomen worden geplaatst in een breder perspectief van regionale economische slagkracht, arbeidsmarktontwikkeling en ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Maar eerst in vogelvucht een schets van de uitdaging waar we voor staan en van de wettelijke veranderingen die extra druk op de ketel zetten.

1.2 De opgaven en de urgentie

De impact van de economische crisis op de arbeidsmarkt is groot, ook voor Utrecht. De werkloosheid is in de regio Midden Utrecht het afgelopen jaar met 60% gestegen (van 17.000 naar 27.000 niet-werkende werkzoekenden); en terwijl de Utrechtse bevolking toeneemt zien we dit jaar voor het eerst een afname van het aantal banen in de regio met bijna 4.000 banen. We zien het ook terug in de cijfers van de bijstand. Het aantal bijstandsgerechtigden is sinds 2010 gestegen van

7.000 naar meer dan 8.500 in 2013. En de verwachting is dat deze stijging de komende jaren doorzet.

Met de Participatiewet en de afspraken uit het sociaal akkoord krijgen gemeenten vanaf 2015 de opdracht om ook mensen met een arbeidsbeperking toe te leiden naar werk. Vanaf dat moment is instroom in de WSW niet meer mogelijk en is de Wajong alleen nog toegankelijk voor mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn en dat gedurende hun hele leven zullen blijven. Dit betekent dat alle huidige Wajongers met arbeidsvermogen vanaf 2015 overkomen naar de gemeenten (verspreid over een periode van drie jaar). In totaal gaat het voor Utrecht om een verwachte toename met ruim 1.500 bijstandsgerechtigden in 2020, verder oplopend in de jaren daarna. Het zal niet eenvoudig worden om deze nieuwe doelgroep met een arbeidsbeperking toe te leiden naar (regulier) werk.

De effecten van de crisis zijn overal voelbaar. Bedrijven, zorginstellingen, onderwijsinstellingen en gemeenten staan financieel onder druk. De Participatiewet zorgt voor een nieuwe en grote financiële opgave bij gemeenten. Het geldt om een stimulerend duwtje te geven richting werk, bijvoorbeeld door middel van begeleiding op de werkplek of een no risk polis voor de werkgever, is de afgelopen jaren al drastisch afgenomen en neemt nog verder af. Bovendien worden voor de nieuwe doelgroep met een arbeidsbeperking slechts beperkt middelen toegevoegd aan het participatiebudget en wordt er bezuinigd op het budget voor de sociale werkvoorziening. Per uitkeringsgerechtigde zal de komende jaren nog maar zeer beperkt budget beschikbaar zijn voor toeleiding naar werk.

Gelijktijdig met de Participatiewet vinden er twee andere transitie's plaats binnen het sociale domein die gemeenten eveneens voor een grote veranderopgave plaatsen. De langdurige zorg en begeleiding komt over en het zelfde geldt voor de jeugdzorg. Ook aan deze transitie's is een forse financiële opgave gekoppeld. Het goede nieuws rond de drie transitie's is dat de gemeente meer beleidsvrijheid krijgt en meer vrijheid bij de besteding van de middelen. Minder schotten dus en meer keuzemogelijkheid voor de inzet van het nieuwe gemeentelijke budget.

1.3 Wat gaan we doen?

In de huidige moeilijke economische omstandigheden is de arbeidsmarktsituatie zodanig dat we alles op alles zullen moeten zetten om de economische slagkracht vast te houden. Het belang van deze opgave is groot, voor alle Utrechters, voor alle bedrijven en organisaties die de stad dragen. Juist het gezamenlijke belang geeft in onze ogen de kansen om die moeilijke uitdaging met succes aan te gaan. Daarbij gaat het uiteindelijk om de verbinding tussen mensen die een baan willen en de ondernemers die mensen werk kunnen bieden.

Deze kadernota Participatie en Inkomen geeft aan hoe we de opgave zien, welke actielijnen we daarbij voorstellen, welke kaders dat vraagt en wat we daarbij als 'leidende principes' zien. De afgelopen jaren hebben we voortdurend het gesprek gevoerd met werkgevers en andere partijen (zoals onderwijsinstellingen en zorgaanbieders) over de manier waarop we kunnen werken aan gezamenlijke ambities op het terrein van arbeidsmarkt en werkgelegenheid. En hoe we in het verlengde daarvan kunnen zorgen dat zoveel mogelijk Utrechters kunnen werken naar vermogen. Op basis van deze kadernota willen we dat gesprek graag voortzetten.

De arbeidsmarkt overstijgt en doorkruist de lokale grenzen, daarom is ook een goede regionale samenwerking van belang. Daarnaast is de vraag hoe je met het relatief kleine verschil tussen wettelijk minimum loon en uitkering (met toeslagen) mensen toch financieel kan stimuleren aan het werk te gaan. Al deze vragen komen in de nota aan bod.

We zullen niet alleen beter moeten doen wat we al deden, maar goed moeten kijken wat we anders kunnen doen. En goed kijken hoe we netwerken kunnen vormen die nodig zijn voor het vinden van gezamenlijke oplossingen. Het Werkgelegenheidsoffensief (WGO), waarbij in samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven toegewerkt is naar een betere samenhang tussen bedrijvigheid, kansen voor werk en onderwijs, is in feite een opmaat geweest naar deze kadernota. De tussentijdse lessen en resultaten ervan bieden aanknopingspunten voor de vraag hoe we gezamenlijk aan oplossingen kunnen werken. De ervaringen tot nu toe en de 'lessons learned' zijn daarom ook in de nota meegenomen.

1.4 Samenhang met andere raadsstukken

Deze kadernota volgt op de andere twee kadernota's *Meedoen naar Vermogen* en *Zorg voor Jeugd*, die eerder dit jaar zijn aangeboden rondom de twee andere decentralisaties in het sociaal domein. Tegelijk met deze kadernota Participatie en Inkomen ontvangt u de uitvoeringsplannen van de andere twee kadernota's. Het uitvoeringsplan Participatie en Inkomen kunt u rond de zomer verwachten.

1.5 Leeswijzer

In *hoofdstuk 2* beschrijven we eerst de keuze voor een drieledige veranderstrategie en de leidende principes die we hierbij willen volgen. Vervolgens werken we de drie lijnen in drie afzonderlijke hoofdstukken uit. In *hoofdstuk 3* gaan we in op belangrijke kenmerken van de Utrechtse economie en arbeidsmarkt en zetten we uiteen hoe we samen met werkgevers willen werken aan het versterken van de bedrijvigheid in de stad en de regio. In *hoofdstuk 4* presenteren we een nieuw ondersteuningsmodel om ook de komende jaren perspectief te kunnen blijven bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In *hoofdstuk 5* presenteren we de opgave die we zien om samen met het onderwijs en het bedrijfsleven te werken aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op alle niveau's. Ten slotte gaan we in *hoofdstuk 6* in op de financiële kaders van de Participatiewet en doen we voorstellen met betrekking tot de financiële opgave die we zien voor de komende jaren.

In de bijlage treft u verder nog aan de conclusies en ervaringen tot nu toe van het Werkgelegenheidsoffensief (WGO)¹ en de bijbehorende voortgangsrapportage van regioplan.

¹ Aanleiding voor de voortgangsrapportage WGO is: a) het amendement 46 ('Meten is weten') en b) motie 87 'omgaan met afspraken over bijstandsgerechtigden', aangenomen bij de raadsbehandeling van het Werkgelegenheidsoffensief in oktober 2012.

Wat verandert er met de Participatiewet?

Met de Participatiewet worden drie uitkeringsregelingen gebundeld tot één regeling: de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Wajong. Hiermee krijgen we als gemeente de verantwoordelijkheid voor een brede doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De nieuwe wet en het sociaal akkoord plaatsen de gemeente voor een forse financiële opgave, maar bieden ook ruimte om nieuwe arrangementen te ontwikkelen en nieuwe kansen voor regionale samenwerking met werkgevers.

Op 2 december 2013 heeft het kabinet het wetsvoorstel Participatiewet aangeboden aan de Tweede Kamer (Vierde Nota van Wijziging). Er volgt nog een Vijfde Nota van Wijziging. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2015.

Hervorming Wajong

- De Wajong is vanaf 2015 alleen nog maar toegankelijk voor mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn en dat gedurende hun gehele leven zullen blijven. De jaarlijkse instroom in de bijstand zal hierdoor toenemen.
- Alle huidige Wajongers worden tussen 2015 en 2018 herkeurd. Degenen met arbeidsvermogen vallen onder de Participatiewet. Van de 240.000 Wajongers in Nederland houden er naar verwachting 100.000 hun recht op Wajong. Wajongers die werken behouden hun ondersteuning via het UWV. Een deel van de herkeurde Wajongers zal niet meer in aanmerking komen voor een uitkering. Voor de bijstand gelden namelijk strengere regels ten aanzien van inkomen en eigen vermogen. Naar verwachting gaat het in Utrecht in 2020 om zo'n 450 mensen.
- Het budget dat naar de gemeente overkomt van het UWV voor het ondersteunen van deze doelgroep met een arbeidsbeperking is ontoereikend om de begeleidingskosten voor deze groep te financieren. Tot en met 2020 loopt dit budget op tot 1,6 miljoen euro.

Afsluiten sociale werkvoorziening

- Vanaf 2015 stopt de instroom in de sociale werkvoorziening op basis van de WSW. Het zittende bestand WSW zal jaarlijks met ca. 6% afnemen als gevolg van natuurlijk verloop.
- Iedereen die nu een dienstverband heeft voor onbepaalde tijd, behoudt zijn of haar dienstverband conform de huidige CAO voor de WSW. Voor degenen met een tijdelijke dienstverband bekijken we samen met UWV hoe we de overgang naar de Participatiewet zo soepel mogelijk kunnen laten verlopen op basis van passende arrangementen.
- Het WSW-budget wordt sneller afgebouwd dan het zittend bestand. Hierdoor daalt de rijksvergoeding per SW'er van 26.000 euro naar 22.700 euro. Omdat de (loon)kosten gelijk blijven, en mogelijk zelfs stijgen, ontstaat er een tekort.
- De groep die vanaf 2015 niet meer kan instromen in de WSW, incl. de groep die vanuit de Wajong de WSW kon instromen, gaat behoren tot de doelgroep van de Participatiewet.
- Binnen de participatiewet krijgen we als gemeente ruimte om een nieuwe voorziening voor beschermt werk aan te bieden. Het kabinet heeft aangegeven dat de regelgeving voor beschermt werk nog nadere uitwerking vergt. Omdat we zoveel mogelijk mensen perspectief op werk willen bieden, willen we de komende tijd goed onderzoeken welke ruimte de nieuwe wetgeving biedt ten aanzien van de vormgeving van deze voorziening.

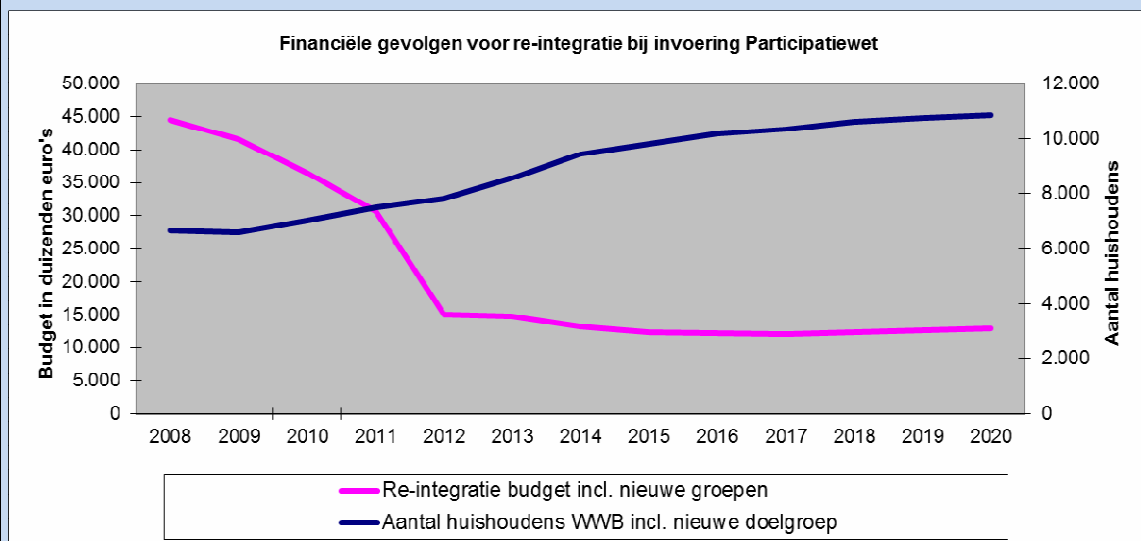
Sociaal akkoord: 125.000 garantiebanen en 35 regionale werkbedrijven

- In het sociaal akkoord zijn afspraken gemaakt dat er voor mensen met een beperking tussen 2014 en 2024 100.000 extra banen zullen worden gecreëerd in de private sector en 25.000 extra banen bij de overheid. Deze banen zijn bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking die niet het WML kunnen verdienen en vallen onder de Participatiewet, Wajongers en mensen met een WSW indicatie op de wachtlijst. Voor deze doelgroep zal een beoordeling door het UWV gaan plaatsvinden.
- Ook zijn er afspraken gemaakt over het organiseren van regionale werkbedrijven in de 35 arbeidsmarktregio's, waar Utrecht Midden er één van is. Afgesproken is om de vorming van de 35 regionale werkbedrijven een verankering in de wet te geven. Het is aan de regio om te bepalen wie de uitvoering hiervan doet, er is ruimte voor regionale differentiatie. Gemeenten hebben de lead bij de vorming van de Werkbedrijven en werken daarbij nauw samen met sociale partners en UWV.
- In de Werkkamer overleggen sociale partners met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten om te komen tot een praktische invulling van de Werkbedrijven. In de Werkkamer worden nadere afspraken gemaakt over de doelgroep en de wijze van beoordelen van de extra banen.

Loonwaardebepaling en inzet van loonkostensubsidie

- Voor mensen die wel arbeidsvermogen hebben maar verminderd productief zijn mag loonkostensubsidie worden ingezet vanuit het inkomensdeel. Vóór de Participatiewet was dit niet toegestaan.
- Beloning vindt plaats conform Cao-loon, waarbij er minimaal sprake is van wettelijk minimumloon (WML). De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het WML.
- Het UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand in staat is om WML te verdienen en of iemand zoveel begeleiding nodig heeft dat beschermt werk voor de hand ligt. De loonwaardebepaling vindt plaats op de werkplek met betrokkenheid van Werkbedrijf en werkgever.

De onderstaande afbeelding laat de gevolgen van het regeerakkoord zien voor budget en WWB-volume. Het budget daalt terwijl het volume stijgt.



Verwachte volumeontwikkeling voor Utrecht als gevolg van de Participatiewet

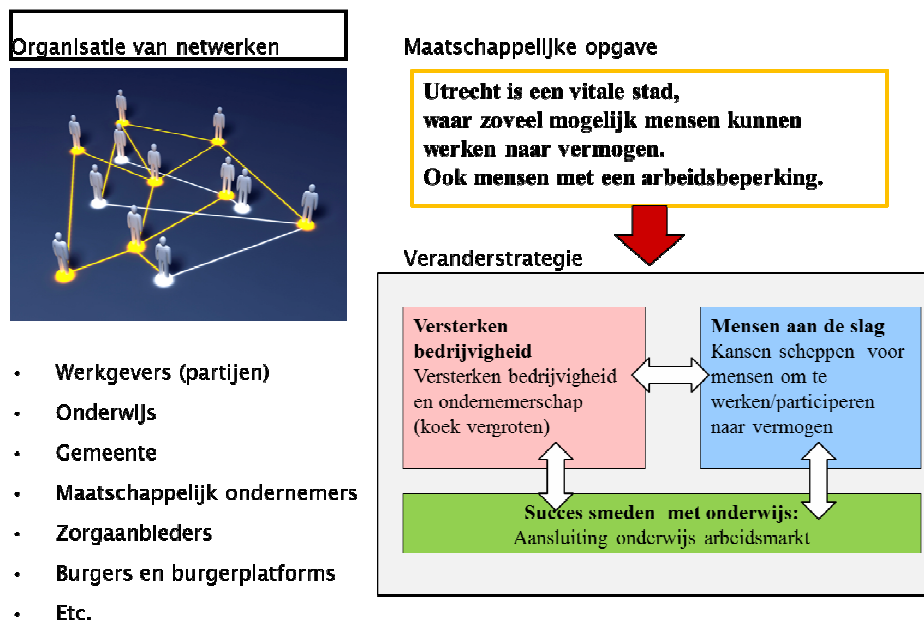
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
WWB	8.579	9.425	9.551	9.446	9.182	9.173	9.173	9.173
Voorheen WSW			21	63	106	146	184	216
Voorheen Wajong (incl. herkeuring) ²			240	653	1.065	1.298	1.380	1.463
Totaal	8.579	9.425	9.812	10.162	10.353	10.617	10.737	10.852

² De Wajongers die voorlopig bij het UWV blijven, omdat ze werken, zijn niet in meegenomen in de raming.

2. Veranderstrategie

In de komende jaren willen we blijven werken aan de ambitie van Utrecht als vitale stad waar zoveel mogelijk mensen kunnen werken naar vermogen, ook mensen met een arbeidsbeperking. We denken dat we het meeste bereiken als we de komende jaren inzetten op een driedelige veranderstrategie, waarbij we inzetten op het versterken van de bedrijvigheid, kansen scheppen voor mensen om te werken naar vermogen, en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Figuur 1 Veranderstrategie



Een zichzelf versterkende strategie

De drie strategische lijnen versterken elkaar. Meer bedrijvigheid leidt tot meer werkgelegenheid en meer kansen op werk. Meer mensen aan de slag draagt bij aan een economisch sterke regio en is goed voor de economische ontwikkeling. Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt vergroot de kansen van mensen op het vinden van werk, het versterkt de economie en voorkomt werkloosheid op alle niveaus.

In samenwerking

De Utrechtse economie wordt gedragen door veel verschillende partijen. Daarom kan de opgave die we zien voor de stad ook alleen maar in samenwerking opgelost worden. In de eerste plaats zijn het de werkgevers die investeren, risico's nemen en daarmee werkgelegenheid scheppen. Het onderwijs speelt een belangrijke rol door het ontwikkelen van talent en toerusten van mensen voor de arbeidsmarkt. Utrecht is een kennisregio. En zo zijn er nog veel meer partijen die Utrecht er

boven op kunnen helpen. Iedereen is daarbij belangrijk: werkgevers en werknemers van hoog tot laag, het groot- en kleinbedrijf, zorgaanbieders, startende ondernemers, innovatieve zzp'ers en creatieve inwoners die plannen tot ontwikkeling kunnen brengen.

In dat speelveld opereert de gemeente. Als lokale overheid die wetgeving uitvoert en regels stelt. Als investeerder en werkgever. Als partner om te verbinden, te vergemakkelijken en te stimuleren. En als steun in de rug voor mensen die dat echt nodig hebben.

2.1 Uitwerking van de drie invalshoeken

Invalshoek 1: Versterken bedrijvigheid en ondernemerschap

Zonder vitale lokale economie, kun je mensen geen perspectief op werk bieden. We zullen dus moeten blijven inzetten op 'het vergroten van de koek'. Dat wil zeggen het aantrekken van nieuwe bedrijvigheid, het stimuleren van ondernemerschap en het behouden van bestaande bedrijvigheid. Dat betekent ook aandacht voor de ondernemers in de stad die als gevolg van de crisis in zwaar weer zijn gekomen. De invulling van de faciliterende en dienstverlenende rol van de gemeente is daarbij cruciaal. Daarnaast is de gemeente zelf ook investeerder en werkgever en kan ook die rollen gericht inzetten op het vergroten van de bedrijvigheid.

Kijkend naar het ontwikkelen van nieuwe bedrijvigheid liggen er ook kansen om 'werk op te diepen uit de samenleving'. Daarbij kan het gaan om ondernemers met innovatieve ideeën, die er in slagen om met nieuwe bedrijfsactiviteiten nieuwe werkgelegenheid te creëren. Het kan ook gaan om specifieke vormen van 'maatschappelijk ondernemerschap'³ waarbij ondernemers hun ondernemerschap inzetten om met mensen met een arbeidshandicap of een beperkte loonwaarde toch rendement te behalen.

Invalshoek 2: kansen scheppen voor mensen

Tegelijkertijd willen we voldoende kansen blijven scheppen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onze ambitie is om ondanks de beperkte middelen over de gehele breedte van de doelgroep mensen perspectief te blijven bieden. Op klassieke re-integratietrajecten bij marktpartijen zetten we al een aantal jaren niet meer in. We investeren daartegen veel meer in de directe contacten met werkgevers. In aanvulling hierop introduceren we vanaf 2015 een nieuw ondersteuningsmodel dat ons in staat stelt onze instrumenten en dienstverlening slimmer in te zetten. Tegelijkertijd creëren we meer ruimte voor maatschappelijk ondernemerschap en bedrijven die maatschappelijk verantwoord willen ondernemen. De Participatiewet biedt nieuwe

³ Bedrijven en instellingen nemen hoe langer hoe meer hun maatschappelijke verantwoordelijkheid ook op het sociale vlak. Vaak wordt de aanduiding 'sociaal ondernemerschap' gebruikt voor het aanduiden van ondernemers die kansen bieden voor mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt. In deze nota kiezen we voor de neutrale term 'maatschappelijk ondernemerschap', omdat 'sociaal' in dit verband ook gemakkelijk als waardeoordeel opgevat kan worden over de keuze die bedrijven of instellingen daarbij maken. Bedrijven vervullen in onze ogen per definitie een maatschappelijk belangrijke rol en het is aan hen om daarbij de keuzes te maken over de invulling daarvan.

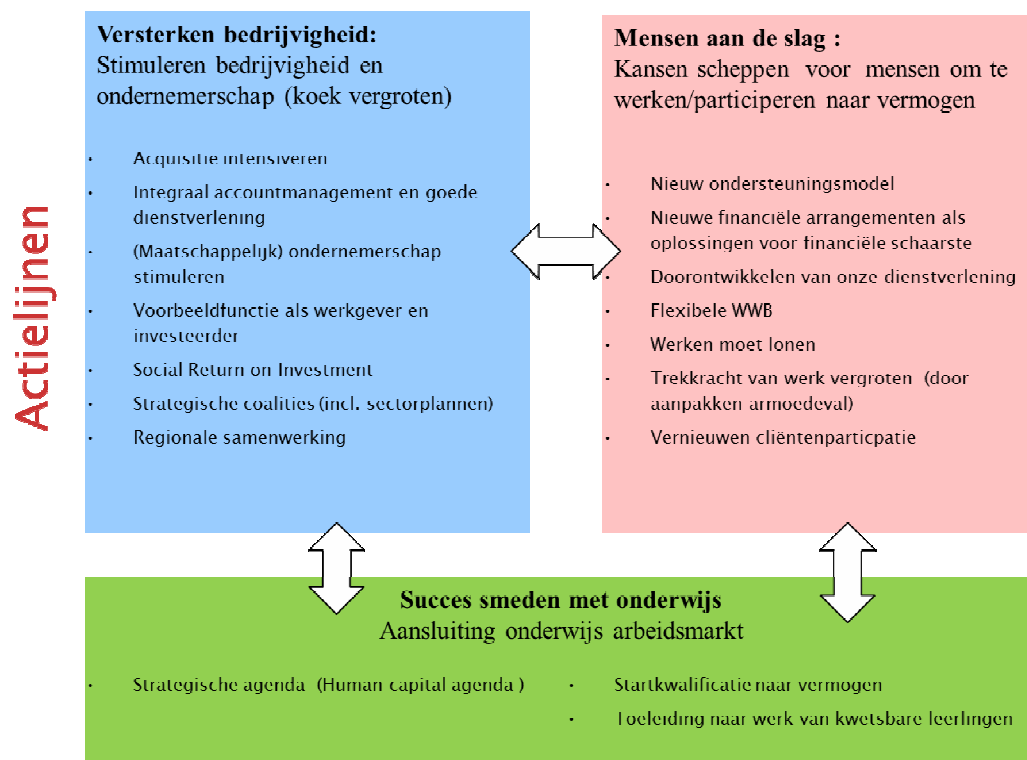
mogelijkheden (loonwaarde-systematiek) om ondernemers te compenseren die werk bieden aan mensen met een beperkte loonwaarde. Op deze manier willen we werkgeverspartijen nog nadrukkelijker betrekken bij het scheppen van kansen op werk.

Invalshoek 3 aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

Door te werken aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt vergroten we de kansen van mensen op het vinden van werk, versterken we de economie en voorkomen we werkloosheid op alle niveaus. Het begint ermee dat jongeren hun opleiding afmaken. We voorkomen uitval door extra aandacht te hebben voor de kritische overgangsmomenten van voortgezet onderwijs naar vervolgonderwijs en van beroepsonderwijs en vakscholen naar werk. Voor kwetsbare leerlingen met een beperkte loonwaarde, die niet kunnen doorstromen naar een vervolgonderwijs, zal het niet eenvoudig zijn om zelfstandig aan de slag te komen (en te blijven). Voor deze groep willen we samen met het onderwijs werken aan een succesvolle toeleiding naar de arbeidsmarkt. Daarnaast willen we ervoor zorgen dat werkgevers ook in de toekomst kunnen rekenen op goed opgeleide werknemers.

In de volgende hoofdstukken zullen we de drie strategische lijnen verder uitwerken, zoals weergegeven in onderstaand schema

Figuur 2 Actielijnen



2.2 Veranderopgave

Onze veranderopgave is niet alleen beter doen wat we al deden, maar ook goed kijken wat we anders moeten doen. Daarvoor gaan we uit van de volgende uitgangspunten:

- Verandering langs drie lijnen die elkaar onderling versterken.
- Gezamenlijk met onze partners inzetten op verbetering en vernieuwing.
- Stapsgewijs ontwikkelen, waarbij we voldoende ruimte laten om samen met onze partners invulling te geven aan gezamenlijke ambities.

Dit heeft ook zijn weerslag op de rol van de gemeente. De gemeente trekt nadrukkelijk niet alles naar zich toe, maar kijkt juist goed naar de agenda's van de andere partijen die een aandeel en belang hebben in de opgave. Vanuit onze eigen rol zetten we ons in om de bijdrage van anderen zoals werkgevers en onderwijspartijen te faciliteren en te ondersteunen.

Ruimte voor professionaliteit

Als je mee wilt denken in de agenda van je partners, als je verschil wilt kunnen maken en maatwerk leveren, als je binnen de gemeente een integraal accountmanagement wilt waarmaken, heb je als gemeente professionele handelingsruimte nodig. Dit stelt ook eisen aan de kwaliteit en professionaliteit van je medewerkers.

2.3 Leidende principes

Om de beoogde vernieuwing richting te geven hebben we een aantal leidende principes benoemd. Deze principes fungeren de komende jaren als leidraad en toetssteen voor de stappen die we zetten.

1. Werk is het uitgangspunt

2. Economische zelfstandigheid staat voorop

3. Ruimte voor maatwerk: uitgaan van de mogelijkheden en motivatie van mensen en bedrijven

4. Werk moet lonen

5. Wat de markt kan, laat dat de markt doen

6. Sociale prestatie telt

3. Versterken bedrijvigheid (zowel profit als non-profit)

3.1 De kracht en de kansen van de Utrechtse regio

De regio Utrecht beschikt over kwaliteiten die de regio economisch ook nu al een stevige basis verschaffen. De Economic Board Utrecht verwoordt het als volgt: 'De regio Utrecht is al decennia lang een succesvolle en aantrekkelijke regio. Niet verwonderlijk, want deze regio heeft alles mee. Centrale ligging, slimme ondernemers, goed opgeleide bevolking, veel groen en prachtige historische steden en dorpen. Utrecht is volgens de EU de meest competitieve regio van Europa'

Opvallend in het Utrechtse profiel ten opzicht van de rest van Nederland is de samenstelling van de Utrechtse beroepsbevolking met het hoge aandeel hoogopgeleiden. Daarnaast heeft Utrecht de grootste studentdichtheid van Nederland. Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking is hoog en Utrecht kent relatief veel starters en een relatief hoog aandeel zzp-ers. Dit Utrechtse profiel van de beroepsbevolking biedt veel kansen voor de Utrechtse regio, ook in crisistijd. Daarnaast kent Utrecht een groeiend aandeel flexwerk. Enerzijds verhoogt dit de flexibiliteit van de arbeidsmarkt, anderzijds maakt het grote groepen mensen ook extra kwetsbaar voor de gevolgen van de crisis en de veranderingen op de arbeidsmarkt.

De wereld verandert in hoog tempo. Maatschappelijke uitdagingen zoals betaalbaarheid van de zorg en oprakende grondstoffen vragen om een nieuwe aanpak. Volgens de EBU ligt de oplossing in de verbinding tussen sectoren die elkaar nu nog onvoldoende vinden. Daarmee kunnen we maatschappelijke uitdagingen omzetten in nieuwe economische groei. Met nieuwe producten en diensten die ieders leven groener, gezonder en slimmer maken en die voor groei en marktaandeel zorgen voor het Utrechtse bedrijfsleven.

Het economisch beleid van de gemeente Utrecht is gericht op de ontwikkeling van Utrecht als attractieve stad voor inwoners, bedrijven, organisaties en (zelfstandig) ondernemers. De Utrechtse Economische Agenda 2012 -2018 onderscheidt daarbij acht economische speerpunten voor de stad:

1. toekomstbestendige werklocaties
2. Werken in de wijk
3. Investeren in het centrumgebied
4. Verduurzamen economie
5. Stimuleren werkgelegenheid
6. Kenniseconomie en kennisvalorisatie
7. Goede dienstverlening aan ondernemers
8. Bereikbaarheid

3.2 De arbeidsmarkt in beeld

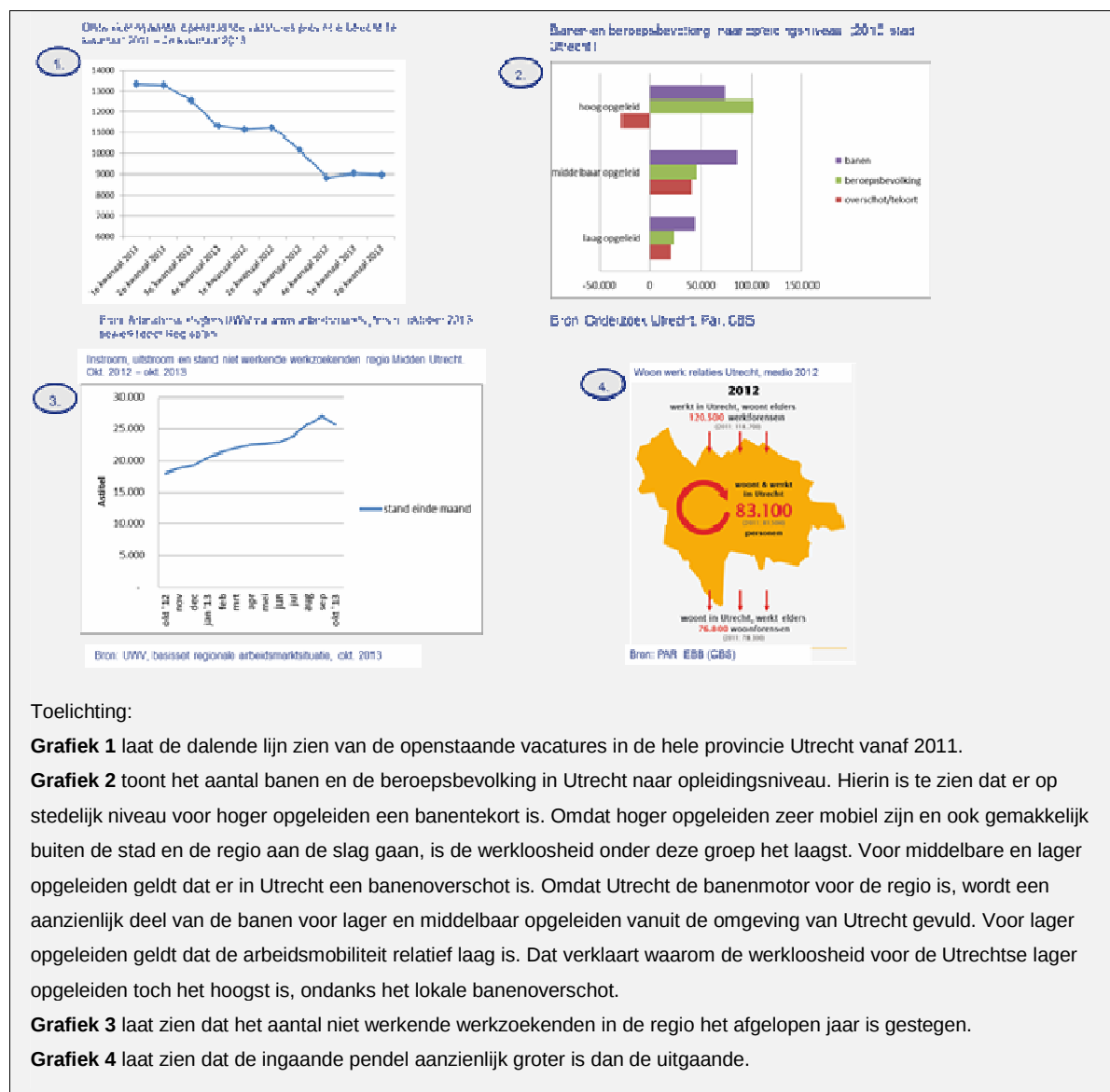
Kijkend naar de huidige arbeidsmarkt valt een aantal zaken op. Als de banenmoter van de regio trekt de stad Utrecht een grote inkomende pendel, uit de regio en de rest van het land. Dat verklaart ook waarom er enerzijds een overschot is aan banen voor laagopgeleiden in de stad, terwijl tegelijkertijd het aandeel laagopgeleiden in de werkloosheid het allerhoogst is in Utrecht.

Het aantal banen in de regio is in 2013 gedaald. Ook het aantal vacatures is gedaald. In vrijwel alle sectoren zijn er op dit moment beduidend meer werkzoekenden dan vacatures. Alleen in de ICT en paramedische sector is het omgekeerde het geval. Het aantal werklozen is dan ook alarmerend opgelopen. Het aantal WW-gerechtigden en het aantal bijstandsgerechtigden is fors gestegen. Ook daarvoor geldt dat, om het tij te keren, er banen moeten zijn.

Er is sprake van een mismatch op de regionale arbeidsmarkt. Het profiel van de mensen die gevraagd worden, past slecht op het profiel van de mensen die aan de kant staan en een baan nodig hebben. Daarbij spelen ook verdringingseffecten van laag opleiden door hoger opgeleiden een rol. Mede daardoor is de werkloosheid onder laagopgeleiden relatief hoog in Utrecht.

De economische opgave ligt voor een belangrijk deel in het vasthouden en vergroten van de bedrijvigheid en in het zodanig benutten van de werkgelegenheid dat ook mensen die nu aan de kant staan aan het werk kunnen. Daarbij gaat het om aantrekkelijkheid voor bedrijven en organisaties die zich willen vestigen en bereid zijn te investeren en anderzijds om ruimte voor zzp'ers en starters. Hiermee kunnen we zorgen voor voldoende banen zodat de economische waarde van zoveel mogelijk mensen benut wordt. Werk is de beste zorg en voorkomt ook dat mensen die lang aan de kant staan, het risico lopen af te glijden en daarmee een maatschappelijke kostenpost gaan vormen.

Figuur 3 facts & figures arbeidsmarkt Utrecht en regio



3.3 De gezamenlijke opgave

De Utrechtse economie wordt gedragen door veel verschillende partijen. Al die partijen hebben belang bij een florerende regio. Dat gedeelde belang heeft er mede toe geleid dat we konden uitgroeien tot de meest concurrerende regio van Europa. In de visie van de gemeente, moet dat gezamenlijke belang ook in deze tijd van crisis de doorslag geven.

Hoe werken we daaraan?

De gemeente kan en wil zelf een aantal dingen doen. Daarnaast willen we onze partners die ook belang hebben bij een vitale stad, zo goed mogelijk in positie brengen om gezamenlijk te werken aan 'het vergroten van de koek', oftewel voldoende bedrijvigheid en werkgelegenheid. Dat wil zeggen:

- Behouden van huidige bedrijvigheid (profit en non profit);
- Nieuwe bedrijvigheid aantrekken en stimuleren;
- Versterken ondernemerschap;
- Werk 'opdiepen uit de samenleving'.

De wijze waarop wij deze veranderende rol van meer co-creëren en faciliteren in willen vullen is uitgewerkt in de volgende actielijnen:

Actielijn 1: Versterken van het partnerschap met werkgevers

Partnerschap met werkgevers begint bij het aansluiten van de gemeente bij de agenda's van werkgevers door het stellen van de goede vragen. Het gaat er vervolgens om de gemeentelijke rol op deze agenda's af te stemmen.

De gemeente heeft in de eerste plaats een publieke taak en de bevoegdheden en instrumenten die daarbij horen. Dat neemt niet weg dat we vanuit onze rol van partner voor werkgevers flexibel moeten en willen zijn en ondernemend moeten kunnen denken. Op die wijze kunnen we het gesprek met bedrijven, vanuit onze eigen publieke rol, met succes voeren. En daarmee kan de gemeente ruimte scheppen voor vestiging en investeringen van werkgevers. De gemeente opereert daarbij in verschillende rollen, zoals aandeelhouder, opdrachtgever, inkoper, regelgever, handhaver, geldschietter, facilitator, of inkomensverstrekker. Een belangrijke opgave voor de gemeente is die rollen, binnen de publieke kaders, gericht en samenhangend op de gezamenlijke ambities in te zetten.

Concrete aangrijpingspunten daarvoor:

- *Gemeentelijke acquisitie intensiveren*: scherp in beeld wat per werkgever de agenda is en wat de behoeften zijn. Sturen op de voor bedrijven en instellingen belangrijke vestigingsfactoren. Vervolgens op het goede moment het nodige doen om de juiste voorwaarden te creëren, zodat de werkgever zich kan en wil vestigen. We zijn daarbij flexibel, kijken waar combinaties te maken zijn. Acquisitie gaat over het aantrekken en stimuleren van bedrijvigheid over de volle breedte. Dus niet alleen grote (internationale) bedrijven, maar ook de banenmotor MKB, en kleinschalige innovatieve startende bedrijven.
- *Integraal accountmanagement*: nog beter bundelen van de verschillende facetten die voor een werkgever van belang zijn: locatie, vergunningen, personeelsvraag, etc.. Zoals boven aangegeven begint dat met het stellen van de goede vragen. Intern vraagt het om goede onderlinge afstemming tussen diensten en afdelingen (verkokering doorbreken). Dat

betekent dat je als gesprekspartner van de gemeente vanuit een beleidsafdeling ook je collega's van andere afdelingen kan vertegenwoordigen. Daar is zeker nog winst te behalen. W&I en EZ trekken al steeds meer samen op. Dat willen we nog verder uitbreiden.

- *Goede dienstverlening.* Bedrijven, (startende) ondernemers en ZZP'ers moeten zich vooral bezig kunnen houden met ondernemen. Voor de ondernemers moeten de randvoorwaarden hiervoor makkelijk vindbaar, helder en toepasbaar zijn. Noodzakelijke regelgeving moet dan ook klantvriendelijk worden opgesteld, waarbij de hiermee gepaard gaande administratieve lasten tot een minimum worden beperkt. Dienstverlening is ook (vroegtijdig) weten wat er speelt bij bedrijven en organisaties en daar snel en accuraat op inspelen, inclusief de personeelsvraag.
- *Versterken en stimuleren ondernemerschap.* Ondernemerschap is aanwezig bij veel mensen, of ze nu student, werknemer of werkzoekend zijn. Het ondernemerschap willen wij stimuleren door bij bedrijfsinitiatieven waar nodig te adviseren, maar ook door te bevorderen dat jonge bedrijven vitaal blijven. Op het terrein van de persoonlijk dienstverlening (op vrijwillige of op commerciële basis) liggen kansen. Er is innovatie mogelijk op dit gebied, wellicht met het instrument van de dienstenvouchers.
- *Aantrekkelijk maken van maatschappelijk ondernemerschap door het scheppen van de goede voorwaarden.* Bedrijven en instellingen nemen hoe langer hoe meer hun maatschappelijke verantwoordelijkheid ook op het sociale vlak. Dat ligt vaak in het verlengde van het eigen bedrijfsbelang. MVO is goed voor het imago en kan helpen om opdrachten te verwerven of te behouden. Maatschappelijk ondernemerschap kan voor een ondernemer ook de core business vormen. Dan gaat het om bedrijven die banen scheppen voor mensen met een afstand tot betaald werk en dat doen door commercieel succesvol te zijn met hun product of dienst. Dat veronderstelt wel dat er zodanige voorwaarden zijn om (tijdelijk) verminderde productiviteit te compenseren. Meer maatschappelijk ondernemerschap biedt kansen voor Utrecht en lijkt ook heel goed bij de stad te passen. Een aanzienlijk deel van de talrijke studenten geeft aan affiniteit te hebben met ondernemen en met maatschappelijk ondernemen.

Werkgelegenheidsoffensief

In oktober 2012 heeft de gemeenteraad het Werkgelegenheidsoffensief vastgesteld. Met dit Werkgelegenheidsoffensief, dat zich richt op de samenhang tussen bedrijvigheid, kansen voor werk en onderwijs, is ervaring opgedaan over de invulling van de gemeentelijke rol op dit thema en welke inspanningen effectief zijn. Uitgangspunt van de aanpak is dat de gemeente de kwantitatieve en kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt alleen samen met partners kan aanpakken. De gemeente kan zelf geen banen maken, noch het onderwijs bepalen, noch werkgevers iets opleggen. Daarom zetten we met het werkgelegenheidsoffensief in op versterken van het interne en externe netwerk en faciliteren wij initiatieven in de stad die bijdragen aan een gezonde arbeidsmarkt

Lessons learned werkgelegenheidsoffensief:

Over het algemeen zijn werkgevers en stakeholders positief over de samenwerking en initiatieven die de gemeente neemt. Wel blijkt dat samenwerking een proces is dat niet van het ene op het andere moment gebeurt. Het delen van belangen en verantwoordelijkheden vergt volgens interne en externe stakeholders wederzijds vertrouwen en dat opbouwen kan tijd kosten. Werkgevers dichten de gemeente vooral een facilitaire rol toe en willen graag dat de gemeente belemmeringen die zij ervaren oplost. Zij benadrukken dat de gemeente goed voor ogen moet houden dat ondernemers geld moeten verdienen, dat veel bedrijven kleine bedrijven zijn en dat bedrijven niet zitten te wachten op procedures.

Ten aanzien van de rol van faciliteren, wordt geadviseerd dat de gemeente deze concreter, kleinschaliger en sectorspecifieker kan invullen zodat dit beter aansluit bij de wensen van de werkgevers, die veelal (kleine) ondernemers zijn. Er is nog winst te halen door nog meer te richten op de wens van de werkgever i.p.v. de doelgroep van een project.

Bovenstaande betekent voor de rol van de gemeente dat we:

- blijven investeren op de interne en externe netwerkvorming
- effectievere invulling van de rol van verbinden en faciliteren: waar is de gemeente van, en wat moeten werkgevers en onderwijsinstellingen oppakken?
- nog specifiekere werkgevers bevragen op hun behoeftes en deze nog meer dan nu als vertrekpunt nemen.

Good practices werkgelegenheidsoffensief:

Collegetour, waarbij collegeleden en medewerkers van de gemeente werkgevers in de regio Utrecht bezoeken. Werkgevers zijn hier positief over: "de gemeente handelt hierbij proactief en dergelijke initiatieven zijn voor werkgevers belangrijk om maatschappelijk ondernemen op het netvlies te krijgen", "het contact met de gemeente is goed en afspraken worden nagekomen"

Werkgeversservicepunt; werkgevers zijn positief over het WGSP: "er is één aanspreekpunt en dat is heel belangrijk"; "we hebben goede afspraken gemaakt over welke kandidaten wel en wel kandidaten niet door ons bemiddeld kunnen worden"; "ze denken mee en er worden nieuwe oplossingen bedacht"

Actielijn 2: Voorbeeldfunctie als investeerder en werkgever

Onze eigen investeringskracht benutten

De gemeente speelt als investeerder een belangrijke rol in de regio, bijvoorbeeld bij de uitgifte van grond en bouwprojecten, bij het realiseren van bouwprojecten en als opdrachtgevers en uitvoerder van infrastructureel werk. De inkoop van de gemeente bedraagt jaarlijks ongeveer 500 a 600 miljoen euro. Een groot deel van die investeringen levert een directe impuls aan de regionale economie.

We willen de eigen investeringskracht nog beter benutten om onze regionale economie te versterken en om instroommogelijkheden te creëren voor mensen die aan de kant staan. Daarbij zetten we de beweging door zoals die al is ingezet, bijvoorbeeld met Marktplaats. Dat doen we als volgt:

- Door beter in te spelen op de behoefte van de markt en zodanig in te kopen dat werkgevers/branches hier profijt van hebben (bijv. schilderwerk in de winter laten uitvoeren, omdat er dan weinig ander werk is voor schilderbedrijven).
- Door bij aanbestedingen expliciet te waarderen dat sommige diensten of producten worden uitgevoerd met behulp van mensen met een arbeidsbeperking, als onderdeel van de kwaliteit.
- Door bij het inhuren van personeel kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, ook als dat een kleine extra investering vraagt. Hiermee stimuleren we maatschappelijk ondernemerschap bij onze leveranciers.
- Door bepaalde aanbestedingen voor te behouden aan UW-bedrijven.

Zelf als werkgever het voorbeeld geven

Voorbeeldgedrag van de gemeente verhoogt de geloofwaardigheid en is goed voor partnerschap. De gemeente doet een appel op bedrijven die in economisch moeilijke omstandigheden vaak alles op alles moeten zetten om genoeg rendement te halen of zelf het hoofd boven water te houden. Ook de gemeente zit in zwaar weer, moet zelf bezuinigen en heeft daardoor zeer beperkte ruimte voor het aantrekken van nieuw personeel. Juist in die omstandigheid willen we als gemeente laten zien wat we wel kunnen doen.

- In lijn met de afspraken uit het sociaal akkoord nemen wij ook als lokale overheid onze verantwoordelijkheid om de komende jaren meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Afgesproken is dat er landelijk tussen 2014 en 2024 125.000 extra banen worden gecreëerd, waarvan 25.000 banen bij de overheid. Aansluitend bij inschattingen die de VNG heeft gemaakt op basis van informatie van het A&O fonds gemeenten (443 banen extra per jaar voor de sector Gemeenten), willen wij ons ervoor inzetten dat er in 2024 zo'n 90 mensen extra met een arbeidsbeperking in dienst zijn bij de gemeente Utrecht.
- We onderzoeken welke maatregelen hiervoor nodig zijn. In het bijzonder onderzoeken wij welke maatregelen nodig zijn om 5% van de vacatures te bestemmen voor mensen met een arbeidsbeperking. Hiervoor blijven we aansluiting houden met de landelijke initiatieven.

Actielijn 3: Social Return on Investment

We willen blijven inzetten op het versterken van de mogelijkheden van Social Return on Investment. De opbrengsten van SROI vertonen de afgelopen jaren al een stijgende lijn. Met onderstaande inzet willen we die lijn doortrekken:

- Andere instellingen in de stad betrekken bij SROI (onderwijsinstellingen, ziekenhuizen, woningcorporaties, etc.). Met de provincie zijn er al afspraken.
- Eenduidige aanpak in de regio.

- Onderzoeken van mogelijkheden SROI op te nemen in een ketenbenadering, zodat ook bedrijven of instellingen onderling SROI meenemen in de onderlinge opdrachtverleningen. Daarbij ook verder verbreden van SROI en bijvoorbeeld ook toepassen op grondtransacties.
- Meer diversiteit in de invullingsmogelijkheden van SROI voor bedrijven, bijv. stages, BBL-plekken, of inzet in het onderwijs zodat werkgevers in staat gesteld worden datgene bij te dragen waar ze goed in zijn en waar op dat moment hun mogelijkheden liggen. Daarbij willen we ook de mogelijkheid onderzoeken om in het geval dat een bedrijf echt niet in natura kan leveren, een SROI-afdracht aan een revolverend fonds, waarmee extra investeringsruimte gecreëerd wordt om werkzoekenden aan het werk te helpen. Kanttekening daarbij is dat vanuit de gemeentelijke optiek het aan de slag helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt veruit de voorkeur heeft boven het eventueel afkopen daarvan met een SROI-afdracht. Daarom zal het van belang zijn dat de gemeente zelf grip houdt op die afweging.
- Goed onderzoeken waar het verplichtende karakter van SROI misschien overrechts kan werken. SROI sluit enerzijds aan op de tendens dat steeds meer bedrijven MVO hoger op de agenda zetten. Anderzijds kan de gemeente met SROI de bedrijven ook teveel voor het blok zetten en dat doet af aan de ambitie vanuit partnerschap te willen opereren.

Actie lijn 4. Strategische coalities

Het afstemmen van de gemeentelijke rol op de agenda's van werkgevers speelt zich af in de directe contacten met de werkgevers en met werkgeverspartijen. Om samenhang in de economische opgave te creëren, kansen voor de regio te creëren en benutten is het zaak voortdurend in gesprek te zijn met werkgevers. In vaste verbanden en in gelegenheidsverbanden. In sectorale verbanden of cross sectoraal. De gemeente neemt daarbij een actieve rol in het ontwikkelen en onderhouden van netwerken. Ook op regionaal niveau is het van belang te blijven werken aan een goede infrastructuur. Daarbij blijven de Economic Board Utrecht en Utrecht Development Board voor Utrecht belangrijke gesprekspartners.

De Economic Board Utrecht verbindt mensen, organisaties en sectoren om uit te groeien tot de meest leefbare economie van Europa. In de EBU werken bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid aan de Utrechtse economie van morgen. Die is groen, gezond en slim. Het beter benutten van het publieke-private investeringspotentieel in de regio vormt een belangrijke drive. Gemeente Utrecht is een van de founding fathers en een belangrijke EBU partner.

Utrecht Development Board. Als onafhankelijke adviesraad wil de UDB de stad Utrecht helpen om haar potentieel ten volle te realiseren. De samenwerking tussen lokale leiders, gemeente en bedrijfsleven is daarbij cruciaal. UDB wil die samenwerking bevorderen en waar mogelijk versnellen. Met nieuwe invalshoeken en verfrissende ideeën.

Sectorplannen

Het Ministerie van SZW heeft 590 miljoen beschikbaar gesteld voor sectorale plannen die door de sector zelf moeten worden opgesteld en ingediend. De sectoren dienen zelf ook 50% van de plannen te financieren. Als gemeente hebben we geïnventariseerd in welke sectoren kansen liggen.

Daaruit zijn 10 prioritaire sectoren gekomen die zijn benaderd. Belangrijke prioritaire sectoren zijn onder andere bouw, techniek, zorg, ict, openbaar vervoer.

Het benaderen van deze 10 sectoren heeft als doel om te investeren in partnerschap met sectoren die belangrijk zijn voor de werkgelegenheid in de stad en regio, in nauwe afstemming met de Economic Board Utrecht (EBU) en het Werkgeversservicepunt (WGSP), en om de kansen te benutten die lopende en nieuwe sectorplannen bieden om extra middelen te ontsluiten voor het stimuleren van de werkgelegenheid in de regio Utrecht, met bijzondere aandacht voor 1) het creëren van extra kansen aan de onderkant van de arbeidsmarkt en 2) de ontwikkeling en uitvoering van nieuwe opleidingen gericht op nieuwe beroepen.

Het resultaat moet zijn dat met tenminste 10 sectoren kansen zijn verkend en waar mogelijk vervolgafspraken zijn gemaakt over de inhoud en opzet van regionale arbeidsmarktactiviteiten op het gebied van instroom, doorstroom en/of uitstroom. Begin 2014 bekijken we hoe we onze inspanningen voort zullen zetten om strategische allianties te smeden voor de langere termijn en om er voor te zorgen dat de middelen die beschikbaar komen via de sectorplannen ook ten goede komen aan de Utrechtse arbeidsmarktregio.

Actielijn 5 Regionale samenwerking

De arbeidsmarkt reikt verder dan lokaal en is voor een belangrijk deel regionaal en bovenregionaal (landelijk en internationaal) en vergt goed beleidsmatig samenspel tussen de gemeenten in de regio en tussen Economische Zaken, Onderwijs en W&I.

De samenwerking in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden⁴ begint van onderaf meer inhoud te krijgen. Vanaf medio 2012 wordt er met 15 gemeenten gewerkt aan een regionale werkgeversdienstverlening op het terrein van werk en inkomen. Daartoe hebben de verschillende gemeenten en subregio's in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden een aantal concrete actielijnen met elkaar afgesproken.

Tegelijkertijd wordt gestimuleerd om verdergaande afspraken te maken over gezamenlijke invulling van (onderdelen van) de Participatiewet. Bestuurlijk zijn er vier thema's benoemd om de regionale agenda met betrekking tot arbeidsmarktbeleid verder in te vullen, die nu verder worden verkend:

- Quotum arbeidsbeperkten; wie behoort er tot het quotum arbeidsbeperkten en kunnen we regionaal afspraken maken met betrokken werkgevers, bonden, en strategische partners om hieraan invulling te geven?
- Leerwerktrajecten; wat is het aantal leerwerktrajecten dat we op basis van volumes met werkgevers, sectoren en onderwijs regionaal kunnen afspreken? Waar liggen de uitdagingen om ook op termijn voldoende vakpersoneel te behouden in de regio? Op welke wijze kunnen de afspraken met sectoren en onderwijs daarin een goede bijdrage leveren?

⁴ De volgende gemeenten behoren tot de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden: Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden, en Zeist.

- Bemiddeling; hoe gaan we de bemiddeling met de Participatiewet vormgeven in de arbeidsmarktregio? En wie zijn de strategische partners om vorm en invulling te geven aan de bemiddeling? Wat betekent dit voor de basisdienstverlening aan werkgevers?
- Financiële consequenties; wat zijn de financiële consequenties voor de gemeenten in deze regio? En hoe gaan we om met de risico's in het kader van de Participatiewet en de regionale samenwerking?

Bij de vorming van een regionaal werkbedrijf zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord ligt het accent op een regionaal platform en netwerk waarin de betrokken partijen (werkgevers, bonden, gemeenten, UWV en SW organisaties) afspraken met elkaar maken over het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking conform de afspraken in het Sociaal Akkoord. We vinden het daarbij van belang om in het komende jaar het bestaande platform van gemeenten, UWV en SW uit te breiden met de werkgeversorganisaties en bonden in deze arbeidsmarktregio om invulling te geven aan de gezamenlijke opdracht arbeidsgehandicapten aan werk te helpen.

Daarnaast is het goed om een aantal tafels te faciliteren met sectoren die voor de Utrechtse arbeidsmarkt van belang zijn, zoals bijvoorbeeld de zorg en techniek waarmee afspraken gemaakt kunnen worden omtrent instroom, doorstroom en uitstroom. Naast specifieke werkgevers in de sector zullen ook andere partners als bonden, kenniscentra, gemeenten en UWV deelnemen aan deze regionale sectortafels.

4. Mensen aan de slag

Het versterken van de economie alléén is niet genoeg om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen kunnen werken naar vermogen. We gaan uit van de eigen kracht en talenten van mensen om aan het werk te komen, en tegelijkertijd weten we ook dat niet iedereen in staat is om dat alleen te kunnen: voor deze mensen willen wij er zijn.

Naar een vernieuwing op drie fronten:

De opgave ligt er in om de komende jaren met aanzienlijk minder geld toch kansen te blijven bieden over de gehele doelgroep variërend in loonwaarde van 0-100%. We willen dit gaan doen door op drie fronten te vernieuwen:

1. Nieuw ondersteuningsmodel

We introduceren een nieuw ondersteuningsmodel dat ons in staat stelt onze dienstverlening en instrumenten slimmer in te zetten. Op deze manier willen we werkgeverspartijen nadrukkelijker betrekken bij het scheppen van kansen op werk.

2. Nieuwe financiële arrangementen

Gekoppeld aan het nieuwe ondersteuningsmodel benutten we nieuwe financiële arrangementen om oplossingen te vinden voor de beperkte hoeveelheid middelen die kunnen worden ingezet vanuit het participatiebudget.

3. Doorontwikkeling van onze eigen dienstverlening

Tenslotte willen we onze eigen dienstverlening verder door ontwikkelen. Een aantal bewegingen zijn de afgelopen periode al ingezet die versterkt zullen moeten worden. Ook zijn innovaties noodzakelijk.

4.1 Nieuw ondersteuningsmodel en financiële arrangementen

In 2015 gaan we werken aan de hand van een nieuw ondersteuningsmodel waarmee we over de hele breedte van de doelgroep een vorm van ondersteuning en dienstverlening willen blijven bieden gericht op werk. De uitdaging zal zijn om, ondanks de beperkte middelen en toename van de doelgroep, toch voor zoveel mogelijk mensen een vorm van ondersteuning te bieden. We zullen lang niet voor iedereen instrumenten in kunnen zetten en zullen daarin noodzakelijkerwijs keuzes moeten maken. Onze intentie is om in ieder geval een zachte landing te realiseren voor de nieuwe doelgroep met een arbeidsbeperking en nieuw instromende klanten zo goed mogelijk te ondersteunen.

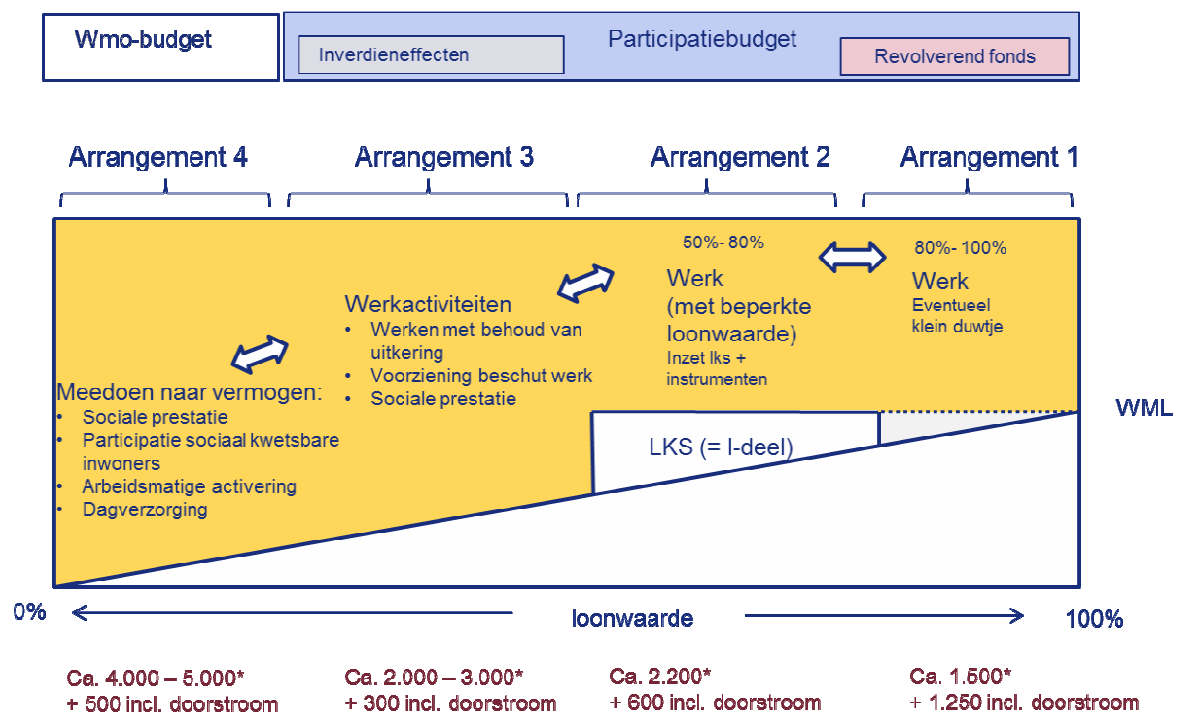
Het ondersteuningsmodel kent de volgende uitgangspunten:

- Aan het werk komen en aan het werk blijven staat voorop. We gaan uit van de zogeheten "brede werkdefinitie", wat inhoudt dat iedere vorm van beschikbaar werk mogelijkheden biedt voor werkzoekenden.

- We gaan uit van de eigen kracht, mogelijkheden en talenten van mensen, wat zich vertaalt in een zo hoog mogelijke, maar altijd reële loonwaarde.
- We gaan uit van brede partnerschappen met werkgevers, maatschappelijke ondernemingen en bedrijven die invulling willen geven aan maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).
- We sturen op resultaat en kwaliteit en stimuleren daarmee samenwerking en ondernemerschap.
- Wij faciliteren verschillende vormen van werk en werkactiviteiten (in de markt) waar mensen terecht kunnen met of zonder ondersteuning. Daarbij zoeken we zoveel mogelijk de aansluiting bij de sociale infrastructuur in de wijk.
- Mensen die zich ontwikkelen worden ook daadwerkelijk beloond. Dit draagt bij aan meer economische zelfstandigheid.

In het nieuwe ondersteuningsmodel onderscheiden we vier arrangementen. Dit zijn geen arrangementen, die schotten om mensen heen zetten, maar juist ontwikkeld zijn om optimale dynamiek en doorstroom mogelijk te maken.

Figuur 4 Ondersteuningsmodel met vier arrangementen



Kanttekening: Op dit moment kunnen wij slechts een ruwe inschatting maken waar mensen zitten op het spectrum van 0% tot 100% loonwaarde. De bovenstaande schatting is gemaakt op basis van de verdeling van het WWB-bestand over de tredes van de re-integratieladder (trede 0 t/m 6).

Arrangement 1: Werk (met eventueel een klein duwtje)

Dit arrangement is bedoeld voor de groep mensen met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt, vertaald in een loonwaarde van 80% of hoger. Deze groep heeft reële kansen om aan het werk te komen en we stimuleren in hoge mate zelfredzaamheid.

Voor deze groep zetten we in op intensieve groepsgewijze klantbegeleiding en arrangementen met uitzendbureaus. Alles is gericht op het creëren van een zo groot mogelijke uitstroomkans in een zo kort mogelijke tijd.

Binnen deze groep is sprake van veel in- en uitstroom. We vinden het van belang dat deze doorstroom hoog blijft, omdat de uitstroomkansen snel afnemen naarmate mensen langer werkloos zijn. Bovendien loont het om te investeren in een snelle uitstroom, omdat het direct bijdraagt aan een vermindering van de uitkeringslasten (I-deel).

Nieuw financieel arrangement:

- We willen een 'revoluerend fonds' creëren, gevoed uit overschotten op het I-deel. Deze middelen zijn nodig om directe uitstroom uit de bijstand ook de komende jaren te kunnen blijven stimuleren. Hiermee beperken we de uitkeringslasten en houden we de risico's op het Inkomensdeel beheersbaar (zie ook uitwerking in hoofdstuk 6 Financiën). Ook kan het revoluerend fonds gevoed worden vanuit een keuze-afdracht van werkgevers in het kader van social return (SROI).

Doelgroep:

- ca. 2.500 – 3.000 klanten per jaar (incl. in- en uitstroom)

Arrangement 2: Werk met beperkte loonwaarde

Dit arrangement is bedoeld voor mensen die mogelijkheden hebben om te werken maar daarbij ondersteuning nodig hebben vanwege een beperkte loonwaarde, bijvoorbeeld in de vorm van een loonkostensubsidie, training of begeleiding. De loonwaarde bij deze groep zal ruwweg variëren tussen de 50 en 80%.

Voor werkgevers zijn deze mensen niet zondermeer volledig inzetbaar waardoor het nodig is om belemmeringen (tijdelijk) voor hen weg te nemen. De loonkostensubsidie compenseert het gedeelte dat iemand niet productief is als gevolg van een beperkte loonwaarde. Tegelijkertijd heeft deze groep mensen weldegelijk potentie om regulier aan het werk te komen, ook al zal hier waarschijnlijk meer inzet en tijd voor nodig zijn.

Het is nog niet duidelijk hoeveel mensen we directe ondersteuning zullen kunnen bieden door het inzetten van instrumenten. De eerste ervaringen met het nieuwe systeem van loonwaardemeting zullen duidelijk maken waar de mogelijkheden en grenzen komen te liggen voor het inzetten van dit arrangement. Om ervaring op te doen met dit arrangement zullen we in eerste instantie prioriteit en ruimte geven aan degenen met een relatief hoge loonwaarde en degenen met een goed perspectief om hun loonwaarde verder te ontwikkelen. Vanwege de beperkte financiële ruimte willen we vooral mensen die gemotiveerd zijn en zelf graag willen, zoveel mogelijk een kans geven. We willen

daarom verkennen welke ruimte we kunnen scheppen om het eigen initiatief van mensen te stimuleren en faciliteren. Ook de mogelijkheden van bijvoorbeeld een persoonlijk re-integratiebudget (prb) zullen we onderzoeken, waarbij mensen zelf met een goed plan komen.

Financieel arrangement:

- Inzet van loonkostensubsidie vanuit het I-deel als dit lager uitvalt dan de uitkeringslasten.
- Inzet van instrumenten vanuit het Participatiebudget blijft nodig voor deze groep.

Doelgroep:

- ca. 2.000 a 2.800 klanten (incl. in- en uitstroom).
- Mogelijkheden en begeleidingsbehoefte van de nieuwe doelgroep (Wajong/WSW) is op dit moment nog moeilijk in te schatten.
- Voor sommige mensen zal loonkostensubsidie en begeleiding langdurig nodig zijn.

Arrangement 3: Werkactiviteiten

Het derde arrangement is gericht op werkactiviteiten. Een grote groep mensen zal niet (direct) in staat zijn bij een werkgever in een reguliere baan te werken, maar is wel in staat om te werken. Het gaat om de groep met een loonwaarde tot ongeveer 50%. Voor deze groep willen wij mogelijkheden bieden om werkvaardigheden op te doen. Dit kan op verschillende manieren.

- *Door werken met behoud van uitkering.*
Deze vorm van werk zetten we in voor die mensen bij wie we de kans aanwezig achten dat ze door kunnen groeien naar betaald werk. Inzet van dit instrument is altijd tijdelijk en gericht op het ontwikkelen van iemands loonwaarde. Daarmee dient het als springplank naar betaald werk. We zetten met name in op mensen die zelf graag willen.
- *Door vormen van groepsdetachering met begeleiding in te zetten.*
- *Door nieuwe vormen van beschut werken te ontwikkelen.*
- *Door het leveren van een sociale prestatie (bijv. via deelname aan wijkactiviteiten).*
Hiervoor starten we een pilot met het Wijkbedrijf.

We willen meer ruimte scheppen voor (maatschappelijk) ondernemerschap. Dat vraagt om een speelveld waarin maatschappelijk ondernemers succesvol kunnen zijn en waar reguliere bedrijven worden gestimuleerd en gefaciliteerd mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden.

De uitdaging voor maatschappelijke ondernemingen zit in het benutten van het collectieve verdienvermogen. Het idee is dat rendement gehaald kan worden uit het laten verrichten van werkzaamheden door een diverse doelgroep, waardoor de benodigde begeleidingskosten terugverdiend kunnen worden.

Onze uitdaging zit in het faciliteren van een ketenaanpak met deze ondernemingen en het samen met werkgevers creëren van werkzaamheden, zonder dat er verdringing plaats vindt. Voor hoeveel

mensen we op deze manier een kans kunnen bieden om zich te ontwikkelen, kunnen we op dit moment nog niet goed inschatten.

Nieuw financieel arrangement:

- Maatschappelijk ondernemerschap inzetten om mensen werk te bieden (met behoud van uitkering). Met het rendement op het (collectieve) verdienvermogen kunnen de begeleidingskosten worden terugverdiend. Het eventuele surplus is voor de maatschappelijk ondernemer.
- Inzet vanuit Participatiebudget om het leveren van een sociale prestatie te stimuleren en faciliteren.

Doelgroep:

- ca. 2.000 – 3.000 (*bandbreedte niet scherp af te bakenen, overlap met arrangement 4*)

Arrangement 4: Meedoen naar vermogen

Arrangement 4 is bedoeld voor de groep die geen perspectief heeft op betaald werk. We willen deze groep zoveel mogelijk stimuleren actief te participeren, waarbij we streven naar het maximaal haalbare niveau. Ook voor deze groep vormt werk een belangrijke voorwaarde voor het dagelijks leven. Het gaat hier altijd om vormen van onbetaald werk op vrijwillige basis.

In totaal schatten we in dat het gaat om 4.000 a 5.000 mensen. Het betreft een zeer diverse doelgroep met een beperkte loonwaarde (lager dan 30-40%). Voor een deel gaat het om mensen met een bijstandsuitkering (ca. 3.000), maar in deze groep zitten ook mensen met een andersoortige uitkering of zonder uitkering.

Vier vormen van ondersteuning

We willen deze groep zoveel mogelijk stimuleren actief te participeren. Dit gebeurt op vrijwillige basis. We gaan altijd uit van maatwerk, en zetten hiervoor vier vormen van ondersteuning in:

- *Sociale prestatie:* algemeen toegankelijke werkzaamheden die onbetaald uitgevoerd worden en waarvoor we slimme begeleidingsconstructies willen benutten. Een groot deel van de mensen in arrangement 4 stimuleren we om een sociale prestatie te leveren.

Daarbij onderscheiden we ook nog drie vormen van dagbestedingsactiviteiten

- *Participatie van sociaal kwetsbare inwoners:* het betreft activiteiten die laagdrempelig zijn en stimuleren om zelfstandig deel te nemen aan sociale participatie (zingeving en vrijetijd besteding).
- *Arbeidsmatige activering:* maatwerkvoorziening, voor mensen die zelf niet staat zijn dagstructuur vorm te geven (de huidige groep met een AWBZ-indicatie Begeleiding Groep), maar waarbij wel sprake is van verdienvermogen (collectief). De opgave bij arbeidsmatige dagactivering is een passende werksetting te creëren voor mensen met een beperkt verdienvermogen dan wel lerend vermogen. Het uiteindelijke doel van de begeleiding is toewerken naar een maximaal haalbaar niveau van werken naar vermogen. Meedoen naar

vermogen is de norm. Het gaat altijd om vormen van onbetaald werk en deelname is altijd op vrijwillige basis. We streven naar individueel maatwerk op werkzaamheden met een maximaal collectief verdienvermogen.

- *Dagverzorging*: maatwerkvoorziening, voor mensen die zelf niet in staat zijn dagstructuur vorm te geven en waarbij geen sprake is van verdienvermogen.

In overleg met uitvoeringsorganisaties worden keuzen gemaakt over wanneer een vrijwilligerskostenvergoeding tot de mogelijkheden behoort. We volgen hierbij het uitgangspunt dat werken moet lonen. Beloningsinstrumenten worden tijdelijk en individueel ingezet. Dit raakt aan de keuzen die de gemeente maakt in het kader van Meedoen naar Vermogen en de nieuwe nota Vrijwilligersbeleid.

Beleid en doelstellingen voor de verschillende vormen van ondersteuning zijn nader uitgewerkt in de kadernota en het uitvoeringsplan Meedoen naar Vermogen.

Verwachte groei doelgroep

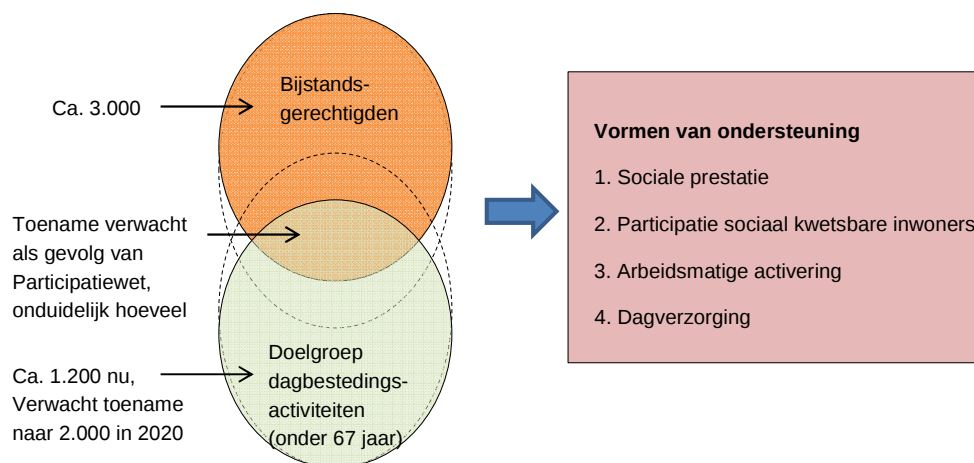
Op dit moment maken ongeveer 1.325 mensen onder de 67 jaar gebruik van dagbesteding. De verwachting is dat het aantal mensen dat gebruik wil maken van deze voorziening bij ongewijzigd beleid zal oplopen naar ongeveer 2.000. Voor een deel ontstaat deze groei door de komst van de Participatiewet (aanscherping Wajong). De samenloop met de bijstand zal dus naar verwachting de komende jaren toenemen, alleen weten we nu nog niet precies met hoeveel mensen. Op dit moment is het aantal mensen in dagbesteding met een WWB-uitkering nog beperkt.

Het aantal bijstandsgerechtigden dat in arrangement 4 valt schatten we in op ongeveer 3.000 mensen. Mogelijk zal dit aantal nog enigszins toenemen als gevolg van de nieuwe doelgroepen onder de Participatiewet (Wajong/WSW).

Voor wie kunnen we iets bieden?

Belangrijk is het budget dat vanuit de AWBZ voor de indicatie Begeleiding Groep overkomt naar de gemeente. Op dit budget rust een taakstelling van 25% waardoor er in 2020 minder budget beschikbaar zal zijn. We weten niet of dit budget toereikend is om de verwachte toename van de vraag op te kunnen vangen en hoeveel mensen we de komende jaren dus kunnen bedienen. Onze opgave is dat we voor 2020 een substantiële uitbreiding van ons aanbod voor individueel maatwerk in het kader van arbeidsmatige activering en dagverzorging realiseren en tegelijkertijd het leveren van een sociale prestatie in stad en wijk sterk moeten uitbreiden.

Figuur 5 doelgroepen arrangement 4



4.2 Doorgaan met vernieuwen en verbeteren van de dienstverlening

Het nieuwe ondersteuningsmodel en het nieuwe financiële arrangement helpen ons om met de schaarse beschikbare middelen zoveel mogelijk mensen vanuit een oogpunt van groei en ontwikkeling naar werk of werkarrangementen te begeleiden. Hierdoor vatten we naar ons idee de kern van de Participatiewet en geven uitdrukking aan de nieuwe loonwaardesystematiek.

De afgelopen periode zijn er bij Werk & Inkomen een aantal bewegingen in gang gezet waarop nu stevig voortgeborduurd kan worden. Dit zijn:

1. Een sterkere focus op de werkgever.

Dit komt tot uiting door de oprichting en het in bedrijf nemen van het regionale Werkgeversservicepunt Utrecht-Midden, de invoering van een branche- en sectorale benadering (binnen het Werkgeversservicepunt maar ook door werkzoekenden klantbegeleiding te bieden gericht op werkaanvaarding in specifieke branches) en door steeds meer in partnerschappen met werkgevers te investeren. Dit resulteert in allerlei werkgeversarrangementen waarbinnen we direct mensen plaatsen met een inzet van scholing en begeleiding (bv. "Zorgwacht"/thuiszorg) en door inzet van de werkmatrix (verschillende werkgeversservices die flexibel kunnen worden ingezet).

2. Brede kijk op werk: 'Werk is hèt re-integratie instrument'

We hebben afscheid genomen van de inzet van de klassieke re-integratietrajecten, waarbij marktpartijen ingeschakeld werden om werkzoekenden, vaak jarenlang, klaargestoomd werden om de arbeidsmarkt te betreden.

Wij beschouwen werk daarentegen als hèt re-integratie instrument. Niet het leren om te werken staat centraal, maar het daadwerkelijk werken en leren op een werkplek zelf zien wij als het meest kansrijk om ook echt aan het werk te komen. Dit betekent dat we al ons instrumentarium en onze eigen dienstverlening hierop hebben aangepast en de inzet vol is gericht op alle vormen van werk of werkervaring, of dat nu regulier is, in deeltijd, via detacheringsconstructies, als stage en/of tijdelijk met behoud van uitkering.

3. Omslag van individuele naar groepsgewijze begeleiding.

We hebben sinds kort een omslag gemaakt van individuele klantbegeleiding naar groepsbegeleiding voor mensen die reële werkkansen hebben. In regelmatige groepsbijeenkomsten van ongeveer 2 uur (met aansluitend ruimte voor individuele vragen) gaan werkzoekenden aan de slag met hun eigen situatie. Bij het indelen naar branches, sluiten we zoveel mogelijk aan op de motivatie, opleiding en ervaring van werkzoekenden. De ervaringen met deze aanpak zijn zeer positief: klanten komen met elkaar in gesprek, adviseren elkaar en sturen elkaar bij. Er zit meer vaart in de dienstverlening omdat er meteen actie wordt verwacht en de groep twee weken later opnieuw bij elkaar komt. Op deze manier wordt de frequentie van het klantcontact aanzienlijk verhoogd en dat heeft een positieve uitwerking op de uitstroom. Het komende jaar zullen door de brancheteams wekelijks 20 groepen van 20 mensen worden uitgenodigd. Onze ambitie is om werkgevers ook directer en actiever te gaan betrekken in deze aanpak. De groepsgewijze aanpak wordt in Utrecht inmiddels ook met succes toegepast bij de schuldhulpverlening.

4. Wijkgerichte beweging, in de wijk organiseren van werk.

We maken de aansluiting op de activiteiten in de wijk. Daarmee krijgen we de mensen om wie het gaat beter in beeld en kunnen we, in hun directe omgeving, met maatwerkoplossingen komen die aansluiten bij de directe woon- en leefomgeving van mensen. Mensen houden daarbij zelf de regie over de inrichting van hun leven en hun deelname aan de samenleving.

We maken hiervoor de verbinding met de Buurtteams Sociaal, die in de wijk als spin in het web fungeren en met andere partijen in de wijk, zoals het Wijkbedrijf. Het buurtteam richt zich met name op activering van mensen op de onderste treden van de re-integratieladder. Dit kan variëren van het stimuleren van mensen om meer het huis uit te komen tot het leveren van een sociale presetatie bevorderen. Een deel van de mensen is al of niet na afloop van de activeringsfase in staat tot het verrichten van betaald werk. Het buurtteam kan hen daarbij ondersteunen. Het buurtteam werkt nauw samen met andere professionals in de buurt.

Bij het inzetten van onze dienstverlening en instrumenten blijven we nauwgezet de effectiviteit ervan monitoren. De uitkomsten gebruiken we om onze aanpak waar nodig bij te stellen en te verbeteren.

4.3 Wat moeten we verder door ontwikkelen?

Het nieuwe ondersteuningsmodel daagt ons uit om de vernieuwing die wij in gang hebben gezet op een aantal onderdelen verder uit te bouwen:

- We willen maatschappelijk ondernemerschap over de volle breedte van de doelgroep stimuleren, van arbeidsmatige activering tot werken met loonkostensubsidie.
- We willen maatschappelijk ondernemerschap ook benutten om de economie op wijkniveau te versterken. Daarmee versterken we de wijkgerichte beweging.

Aansluiting op de Participatiewet

- Intake en loonwaardebepaling zal fundamenteel veranderen

- Het introduceren van het begrip loonwaarde vraagt om een nieuwe manier van kijken naar wat mensen kunnen. De eisen die vanuit de wet zullen worden gesteld aan de indicatiestelling en de loonwaardebepaling stellen ook nieuwe en andere eisen aan onze dienstverlening. Dit willen we zo goed mogelijk vertalen in onze nieuwe aanpak.

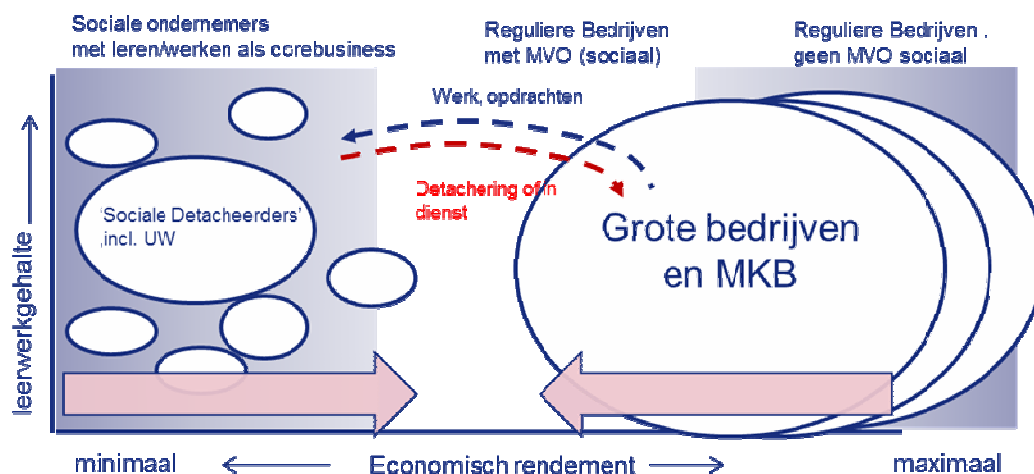
De opgave om ook de nieuwe doelgroepen (Wajong/WSW) met een veelal complexe ondersteuningsbehoefte optimaal te kunnen begeleiden richting werk, vraagt om een goede diagnose. We sluiten daarbij zoveel mogelijk aan op de bestaande dienstverlening maar waar dat nodig is, ontwikkelen we in samenspraak met UWV, scholen zorgaanbieders en andere partijen in de stad een specifieke aanpak. Daarnaast investeren wij in het opbouwen van expertise en deskundigheid ten aanzien van deze nieuwe doelgroep.

Ruimte scheppen voor (maatschappelijk) ondernemerschap

Het nieuwe ondersteuningsmodel vraagt van ons dat we meer ruimte scheppen voor (maatschappelijk) ondernemerschap. We willen toe naar een speelveld waarin maatschappelijk ondernemers succesvol kunnen zijn, en waar reguliere bedrijven worden gestimuleerd en gefaciliteerd mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden (MVO).

We sturen op resultaat, scheppen randvoorwaarden om kwaliteit te borgen en samenwerking te bevorderen. We willen stimuleren dat maatschappelijk ondernemers de verbinding zoeken met de sociale en fysieke infrastructuur in de stad en de wijk.

Figuur 6 Stimuleren van maatschappelijk ondernemen



Maatschappelijke ondernemingen als belangrijke strategische partners

Binnen dit speelveld blijft UW een belangrijke partner van ons bij het uitvoeren van de Participatiewet. We hechten eraan de expertise, de infrastructuur en het opbouwde netwerk van werkgevers van UW te blijven benutten. Hierop willen we voortbouwen om mensen met een beperkte loonwaarde kansen te bieden aan het werk te gaan. Met name voor de groep met een loonwaarde tussen de 30% en 80% zien wij een belangrijke rol voor UW. Als we hier geen gebruik van zouden maken, zou die infrastructuur moeten worden afgebouwd.

In deze lijn past ook dat UW de komende jaren uitvoering zal geven aan de Werktraining. We denken dat er synergievoordeel bij UW te realiseren is doordat de Werktraining bij UW wordt ondergebracht. Via de Werktraining wordt bekeken in welke branche de meeste kansen liggen voor iemand en wordt gewerkt aan motivatie en arbeidsvaardigheden. Van daaruit wordt toegewerkt naar plaatsing bij een reguliere werkgever.

UW is en blijft dus een belangrijke partner, maar daarnaast willen we ook ruimte bieden aan andere maatschappelijk ondernemers, zoals bijv. UB, de Gids, Abrona, Specialisterren, etc. We denken juist door een breed netwerk van partijen te benutten zoveel mogelijk mensen perspectief op werk te kunnen bieden. Met name bij groepen die om specifieke expertise en begeleiding vragen kunnen andere partijen hun toegevoegde waarde tonen.

De opgave voor UW ligt erin de komende jaren invulling te geven aan haar nieuwe rol als werkbedrijf en die transitie te benutten om te komen tot een duurzaam financieel houdbare bedrijfsvoering. UW werkt hiervoor een herstructureringsplan uit. Dit plan sluit aan op de uitgangspunten zoals die eerder zijn vastgesteld met de Startnotitie Transitie UW. Het eerste kwartaal 2014 zal de raad worden geïnformeerd over het herstructureringsplan.

Potentieel maatschappelijk ondernemerschap in beeld

'Momenteel is er sprake van een groeiend besef dat de complexiteit en hardnekkigheid van de hedendaagse vraagstukken meer vraagt dan overheidsinterventie alleen', zo stelt Brigitte Hoogendoorn vast in haar proefschrift *Social entrepreneurship in the modern economy*. Tegelijkertijd is er sprake van een toenemende waardering voor de rol van ondernemerschap en nieuwe bedrijven als katalysator voor verandering en vernieuwing.

In deze kadernota gaan we er van uit dat maatschappelijk ondernemerschap van groot belang is voor de ambitie dat in Utrecht zoveel mogelijk mensen kunnen werken naar vermogen. Daarbij maken onderscheid in twee belangrijke verschijningsvormen van maatschappelijk ondernemerschap:

1. Maatschappelijk ondernemerschap is enerzijds een specifieke vorm van ondernemerschap waarbij het ontdekken, evalueren en benutten van kansen primair is gericht op een sociaal doel. Dit type ondernemer is in toenemende mate in Utrecht aanwezig. Sociale ondernemingen scheppen banen voor mensen met een afstand tot betaald werk en doen dat door commercieel succesvol te zijn met hun product of dienst.
2. Daarnaast is er een grote groep grote en ook kleine bedrijven en organisaties die in het kader van MVO in toenemende mate ook maatschappelijk ondernemerschap laat zien door ook kansen te geven aan mensen met een arbeidshandicap of een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook deze groep groeit.

Beide verschijningsvormen van maatschappelijk ondernemen kunnen de komende jaren van groot belang zijn. Van beide is nog niet in beeld wat het groeipotentieel op termijn is. Dit willen we de komende maanden verder onderzoeken en meenemen in de uitvoeringsnota. Een voorbeeld van de wijze waarop nieuwe ondernemende initiatieven vorm krijgen in de stad is 'De Slinger Utrecht'. De Slinger Utrecht wil samen met het Utrechtse bedrijfsleven en alle inwoners van deze gemeente het maatschappelijk betrokken leven en ondernemen een grote impuls geven.

4.4 Flexibele WWB

Het moet makkelijker worden voor uitkeringsgerechtigden om de stap te zetten naar werk. Processen rondom bijstandsverstrekking moeten flexibel genoeg zijn om het accepteren van tijdelijk werk en werk in deeltijd te stimuleren. Hiermee willen we de WWB beter laten aansluiten op een flexibeler wordende arbeidsmarkt. Mensen die flexcontracten en tijdelijke contracten accepteren, moeten makkelijker kunnen switchen tussen bijstand en werk. Dat doen we onder meer, door deze mensen met een minimale toets terug te laten keren in de bijstand wanneer dat nodig is.

Ook landelijk zetten we samen met de G4 en VNG in op het flexibeler maken van de WWB. Gemeenten zijn op dit moment wettelijk verplicht om de uitkering na 30 dagen te beëindigen. Dit vormt nu soms een belemmering bij het accepteren van tijdelijk werk omdat mensen bang zijn na 30 dagen alsnog terug te vallen op de WWB met als gevolg dat ze een nieuwe aanvraag moeten doorlopen. Landelijk bepleiten we om het mogelijk te maken het uitkeringsrecht tijdelijk voor maximaal 6 maanden te bevriezen (in plaats van te beëindigen). Daarnaast pleiten we ervoor de uitkeringshoogte in de wet vast te stellen als bruto bedragen. Hiermee wordt het verrekenen van inkomsten uit tijdelijke arbeid minder complex met een kleinere kans op administratieve vertraging, fouten en financiële onzekerheid bij de werkzoekende.

Wetsvoorstel WWB Maatregelen

Parallel aan de Participatie wordt de WWB aangescherpt. Het gaat onder meer om invoering van de kostendelersnorm, de verplichting tot een tegenprestatie, 4 weken zoektermijn voor alle uitkeringsgerechtigden, en aanscherping van de arbeids- en re-integratieverplichtingen van werkzoekenden, inclusief een strenger sanctiebeleid waarbij mensen gedurende 3 maanden worden uitgesloten van een uitkering. Het uitgangspunt van het wetsvoorstel WWB maatregelen om verplichtingen en sancties uniform op te leggen staat haaks op onze wens om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de individuele mogelijkheden van uitkeringsgerechtigden.

4.5 Werk moet lonen

We willen dat het loont voor mensen om te gaan werken. Dat geldt ook voor deeltijdwerk. Werk draagt bij aan economische zelfstandigheid, zorgt voor sociale contacten, vergroot iemands eigen waarde, en voorkomt gezondheidsproblemen.

Het nieuwe ondersteuningsmodel is er op gericht om mensen waar dat mogelijk is te laten doorgroeien naar een hogere loonwaarde. We willen er daarom voor zorgen dat het altijd loont, ongeacht iemands loonwaarde, om stappen te zetten richting betaald werk als iemands mogelijkheden dat toelaten. Daarnaast willen we ruimte bieden om mensen te belonen als dit kan helpen om hen te activeren, bijvoorbeeld via een vrijwilligerskostenvergoeding.

4.6 Armoedeval tegengaan door vergroten trekkracht van werk

In deze tijden van crisis waarin een toenemend aantal mensen een beroep moet doen op de gemeente, willen we niet tornen aan onze inkomensondersteunende regelingen. Wat we wel willen bereiken is dat minder mensen een beroep hoeven te doen op deze minime regelingen.

Trekkkracht van werk vergroten

Dat kunnen we alleen bereiken als we ervoor zorgen dat meer mensen kunnen gaan werken en op basis van hun eigen inkomen kunnen rondkomen. Mensen die kunnen werken willen we stimuleren om de stap naar werk te zetten. Die stap naar werk zou voor hen ook een inkomensverbetering moeten geven: werk moet lonen en zeker niet tot minder inkomsten leiden. We willen dat dit ook geldt voor mensen die op basis van een beperkte loonwaarde voor een aantal uren per week aan de slag gaan.

Werken loont nu niet voor iedereen

Het loont nu niet altijd om de stap te zetten naar werk, met name de overstap van een uitkeringssituatie naar (laag)betaald werk leidt tot een armoedeval (Minima-Effectrapportage 2013, Nibud). Waar extra inkomen uiteindelijk leidt tot een lager besteedbaar inkomen spreken we van een armoedeval. Dit is vooral het gevolg van extra werkgerelateerde kosten die mensen moeten maken, waar geen vergoeding tegenover staat. Denk bijvoorbeeld aan reiskosten voor woon-werkverkeer en kosten voor kinderopvang. Het beetje extra inkomen dat iemand ontvangt wordt dan al snel teniet gedaan. Minder vaak wordt de armoedeval veroorzaakt doordat mensen niet langer in aanmerking komen voor inkomensondersteuning. Deze situaties zijn aan de orde bij een inkomensverbetering die leidt tot een inkomen boven 130% van het wettelijk sociaal minimum.

Deels lokaal niet te beïnvloeden

Voor een belangrijk deel is de armoedeval niet te beïnvloeden. Inkomensbeleid is grotendeels voorbehouden aan het rijk. Op landelijke regelingen, zoals huur- en zorgtoeslag, heeft de gemeente geen invloed. Als we de armoedeval willen verkleinen, zullen we de discussie dus voor een belangrijk deel op landelijk niveau moeten voeren.

Daarnaast lopen we er tegenaan dat de marges tussen een uitkering en het wettelijk minimumloon smal zijn. Hierdoor zijn de mogelijkheden beperkt om de stap naar werk altijd te laten lonen. Dat wordt nog eens versterkt nu de hoogte van de lonen onder druk staat als gevolg van de crisis en oplopende werkloosheid.

De uitdaging op lokaal niveau is om mensen maximaal te verleiden aan het werk te gaan. Een van de manieren is om werk ook financieel te laten lonen. We gaan op zoek naar de ruimte die er wel is om lokaal de armoedeval aan te pakken. Daarom brengen we de armoedeval voor specifieke groepen in beeld en onderzoeken we in hoeverre daar landelijke dan wel lokale regelingen een effect op hebben.

4.7 Vernieuwen cliëntenparticipatie

De komst van de Participatiewet heeft consequenties voor de manier waarop cliëntenparticipatie en de betrokkenheid van burgers bij het beleid vorm krijgt. Meer samenhang in regelgeving vraagt ook om meer samenhang in cliëntenparticipatie. De noodzaak tot vormgeving van participatie per doelgroep vervalt. Werk en Inkomen werkt nu met drie cliëntenraden op het terrein van Werk en Inkomen namelijk, de Cliëntenraad SoZaWe, de WSW-Raad en de Cliëntenraad Werkpleinen Utrecht. We verwachten ook van de raden nieuwe voorstellen. Beoogd wordt te komen tot een

integrale en moderne adviesstructuur waarbij we ook willen kijken naar nieuwe mogelijkheden om cliëntenparticipatie vorm te geven, zoals bijvoorbeeld het werken met klantpanels.

In het kader van de WMO 2015 staat ook vernieuwing van cliëntparticipatie op de agenda. De vernieuwing zullen we in samenhang doen met het doel de betrokkenheid zo consistent mogelijk vorm te geven. In de uitvoeringsnota participatie en inkomen wordt de cliëntenparticipatie verder uitgewerkt.

5. Succes smeden met onderwijs

Bij het versterken van de economie en het scheppen van kansen voor jongeren vervult het onderwijs een belangrijke rol. Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt vergroot de kansen van mensen op het vinden van werk, het versterkt de economie en voorkomt werkloosheid op alle niveaus. Daarmee is het een essentiële voorwaarde voor economische zelfstandigheid en participatie.

5.1 Een startkwalificatie naar vermogen

Het begint ermee dat jongeren een opleiding volgen en deze ook afmaken. In het bestaande beleid voortijdig schoolverlaten (vsv) richten onderwijspartners en gemeente zich op het voorkomen van uitval. Daarbij is er extra aandacht voor risicovolle situaties, zoals verzuim, ook bij jongeren ouder dan 18 die niet leerplichtig zijn, overgangsmomenten van V(S)O naar MBO en begeleiding van overbelaste jongeren. Ook is er aandacht voor loopbaanoriëntatie.

5.2 Strategische agenda aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt versterken

Het is van belang dat jongeren worden opgeleid voor de beroepen en competenties waar behoefte aan is bij werkgevers in de regio, zowel op de korte als op de langere termijn. Daarvoor is het essentieel dat jongeren tijdens hun opleiding werkervaring kunnen opdoen (door middel van stages en leerwerkplekken). Daarnaast loont het om voortdurend te blijven investeren in de kwalificaties van werknemers in het kader van een leven lang leren. Hiermee vergroten we de kracht van onze beroepsbevolking. Door te werken aan een strategische agenda voor de regio kunnen we ervoor zorgen dat werkgevers ook in de toekomst kunnen rekenen op goed opgeleide werknemers. Dit is een gezamenlijke opgave van zowel werkgevers, onderwijsinstellingen als de lokale overheid.

Werkgevers en onderwijsinstellingen voelen zelf ook de noodzaak om slim in te spelen op de economie van de toekomst en de effecten die dit gaat hebben op de vraag naar personeel. Ook de transformaties in het onderwijs, zoals Focus op Vakmanschap in het mbo, richten de focus steeds meer op de goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De EBU, waarin ook onderwijspartners vertegenwoordigd zijn, zet op dit moment stappen om te komen tot een regionale strategische agenda, de Human Capital Agenda.

Bij de ontwikkeling en uitwerking van deze strategische agenda willen we ons nadrukkelijk als partner opstellen en meedenken waar dat kan.

5.3 Aansluitingsvraagstukken voor kwetsbare jongeren als gevolg van de Participatiewet

Met de komst van de Participatiewet ontstaat er met name voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PrO) een aansluitingsvraagstuk. Waar deze leerlingen voorheen vaak een beroep konden doen op de Wajong, vallen zij straks onder de doelgroep van de Participatiewet. Om een indruk te geven van de samenloop: bijna de helft van de huidige Wajongers heeft een achtergrond in het speciaal onderwijs of praktijkonderwijs.

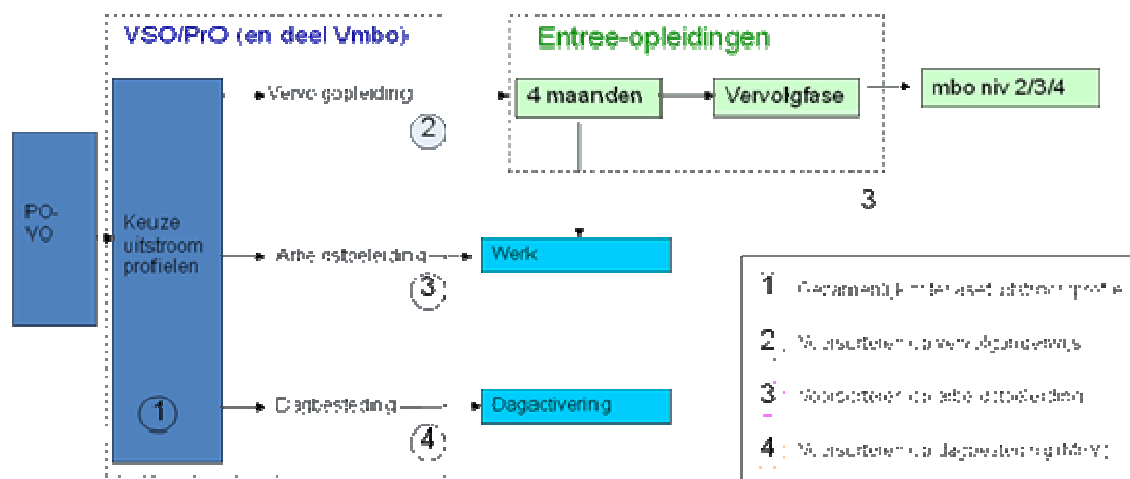
Succesvol uitstroom naar werk

Een groot deel van de leerlingen uit het VSO en PrO is niet in staat een vervolgopleiding te volgen en zal moeten gaan werken (of komt in aanmerking voor dagactivering). Omdat veel leerlingen een beperkte loonwaarde hebben, zal het niet eenvoudig zijn om zelfstandig aan de slag te komen en te blijven. Veel van hen zullen een beroep doen op de gemeente voor een bijstandsuitkering, als zij er niet in slagen aan het werk te komen (en te blijven). Een deel van de jongeren zal overigens niet in aanmerking komen voor een uitkering (voor de bijstand geldt, anders dan voor de Wajong, naast een inkomenstoets immers ook een vermogenstoets).

Entreeopleiding

Het aansluitingsvraagstuk wordt versterkt doordat er in het MBO een stelselherziening gaande is waarbij niveau 1 en de AKA-opleiding worden vervangen door de entreeopleiding. De entreeopleiding staat in principe alleen open voor leerlingen zonder diploma van wie redelijkerwijs verwacht mag worden dat zij het diploma *Entree* kunnen behalen en kunnen doorstromen naar MBO niveau 2 of hoger. Leerlingen zonder perspectief op een diploma *Entree* worden niet toegelaten of krijgen na 4 maanden te horen dat zij de opleiding niet mogen voortzetten en op zoek moeten naar werk. Vaak gaat het om kwetsbare groepen studenten, die door een beperkt leervermogen, taalproblemen of een combinatie van meerdere problemen (gedragsproblemen, justitieel verleden, schulden e.d.) niet in staat zijn een diploma te behalen.

Figuur 7 Het aansluitingsvraagstuk onderwijs arbeidsmarkt in schema



Gezamenlijke opgave

De uitdaging zal zijn om ervoor te zorgen dat leerlingen die niet kunnen doorstromen naar vervolgonderwijs om een startkwalificatie te verwerven (zie 2 in het schema) succesvol worden toegeleid naar werk (zie 3 in het schema) of als dat niet haalbaar is dagactivering (zie 4 in het schema). We zien dit als een gezamenlijke opgave van scholen en de gemeente.

Waar dat kan, wordt aan de voorkant een effectieve toeleiding naar werk gezamenlijk georganiseerd. Dat begint al bij de keuze voor een uitstroomprofiel in het primair onderwijs (zie 1 in het schema). Omdat veel van de leerlingen in het VSO en PrO en ook de entreeopleiding een beperkte loonwaarde hebben, zal het niet eenvoudig zijn voor deze groep om zelfstandig aan de

slag te komen en te blijven. Dat vraagt gerichte ondersteuning vanuit zowel de school als de gemeente in nauwe samenwerking met werkgevers:

- We focussen op de aansluitingsvraagstukken bij overgangsmomenten.
- We werken toe naar een gezamenlijk beeld en criteriaset over het uitstroomperspectief voor deze jongeren, zowel richting vervolgonderwijs, richting werk als richting dagbesteding, en sorteren daar op voor.
- We benutten elkaars expertise, ondersteuningsmogelijkheden en faciliteiten optimaal om een doorlopende lijn te realiseren naar het hoogst haalbare werk.
- We maken zo vroeg mogelijk een inschatting van de loonwaarde van de jongere.
- We willen optimaal gebruik maken van de opgedane kennis in het onderwijs en daarmee voorkomen we dat leerlingen alsnog werkloos worden. Mislukkingen kunnen we ons niet veroorloven.
- We zoeken de verbinding tussen schoolcarrière gerelateerde ondersteuningstrajecten (passend onderwijs) met (opvoeding) ondersteuning vanuit buurtteam en/of speciale zorg en/of participatiearrangementen.
- In het kader van passend onderwijs heeft het onderwijs de opdracht studenten passende ondersteuning te bieden die zij nodig hebben om een opleiding succesvol te doorlopen. Voor studenten met een zwaardere vorm van ondersteuning in het onderwijs is het van belang om ook na het afronden van de opleiding aandacht te hebben voor de juiste ondersteuning, zodat zij ook op de arbeidsmarkt zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren.
- We blijven inzetten op het voorkomen van uitval
- Voor jongeren die toch uitvallen tijdens hun schoolloopbaan en zich melden voor een uitkering streven we ernaar dat zij terugkeren naar school als dat haalbaar is, bijvoorbeeld naar de entreeopleiding

Ervaringen werkgeversoffensief

Het project De Overstap V(S)O –MBO is gericht op een soepele overgang van voortgezet onderwijs naar middelbaar beroepsonderwijs. Door nauwe samenwerking tussen onderwijspartners onderling en tussen de gemeente en onderwijspartners benutten professionals steeds meer elkaars expertise in de keten naar de hoogst haalbare kwalificatie en het hoogst haalbare arbeid.

Belangrijkste les: als je in de samenwerking tussen gemeente en onderwijspartijen steeds teruggrijpt op de gezamenlijke ambitie kom je tot een effectieve keten.

Onderwijsinstellingen zijn zich steeds meer bewust dat de schoolloopbaan van jongeren niet alleen gericht is op het behalen van een diploma, maar ook op het arbeidsperspectief. Dit betekent dat scholen jongeren in een steeds vroeger stadium stimuleren om kennis te maken met verschillende beroepskeuzes. Het WGO-project loopbaanoriëntatie: Jinc/Champs on Stage laat zien dat ook werkgevers graag investeren in de toekomst van de jongeren. In 2013 hebben managers uit het bedrijfsleven gratis sollicitatietraining gegeven aan 844 jongeren in het vmbo.

6. Financiële paragraaf

In dit hoofdstuk schetsen we de financiële kaders van de Participatiewet. Daarnaast doen we een voorstel voor het creëren van een revolverend fonds. Ook brengen we in beeld welke andere budgetten er binnen de gemeente zijn op het terrein van economische zaken, onderwijs en dagbestedingsactiviteiten. In het laatste deel van het hoofdstuk gaan we in op de financiële opgaven die er liggen op het terrein van inkomensondersteuning en armoedebeleid en op het terrein van werkgelegenheid.

6.1 Nieuwe budgettaire kader Participatiewet

De inschatting van het budgettaire kader voor de Participatiewet is nog met de nodige onzekerheden omgeven. We hebben de aannames gevolgd die het Rijk hanteert met betrekking tot de ontwikkeling van de volumes. Daarnaast hebben we aannames gemaakt over het aandeel van Utrecht in de macrobudgetten.

Tabel 1 Raming budgetten Participatiewet (x mln euro)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. Participatiebudget (excl. educatie)	33.1	31.4	29.8	28.3	27.1	26.3	25.6
w.v. uitvoering WSW	19.9	19.1	17.6	16.2	14.8	13.6	12.6
w.v. re-integratiebudget	13.2	12.4	12.3	12.1	12.3	12.7	13.0
2. Inkomensdeel	152.9	145.5	150.5	154.4	157.6	158.2	158.7

1. Participatiebudget

Vanaf 2015 worden aan het Participatiebudget middelen toegevoegd voor het zittend bestand Wsw en voor begeleiding van de groep die niet meer de Wsw of Wajong kan instromen. Deze middelen worden gebundeld aan gemeenten beschikbaar gesteld en kunnen binnen de kaders van de Participatiewet vrij worden besteed.

- Er wordt bezuinigd op het budget dat de gemeente ontvangt per SW-er. Daarnaast neemt het budget voor de WSW af als gevolg van het afnemende volume van het zittende bestand. Tezamen leidt dit tot een budgetdaling van 0,8 miljoen euro in 2015 oplopend naar een daling van 7,3 miljoen euro in 2020. Deze middelen blijven bestemd voor uitvoering van de WSW.
- Ten behoeve van de nieuwe doelgroep (Wajong/WSW) worden te weinig middelen toegevoegd in verhouding tot de verwachte begeleidingskosten voor deze groep. Omdat er daarnaast (opnieuw) bezuinigd wordt op de bestaande re-integratiemiddelen binnen het Participatiebudget, neemt het budget de eerste jaren per saldo af tot 12,1 miljoen euro in

2017. Daarna zal het budget weer langzaam toenemen als gevolg van toename van de doelgroep.

- Tussen 2008 en 2013 werd er al ca. 30 miljoen euro bezuinigd op de re-integratiemiddelen binnen het Participatiebudget.

Afwegingen:

- Om de Participatiewet binnen de financiële kaders te kunnen uitvoeren kan het huidige re-integratiebeleid niet ongewijzigd worden voortgezet. De bestaande re-integratiemiddelen liggen nu voor een groot deel vast in inzet eigen personeel (3,8 miljoen euro), bijdrage inkoop schuldhulpverlening SGB (0,6 miljoen euro) en garantie aan UW voor 4 jaar t/m 2017 in het kader van het uitvoeren van de werktraining (3,3 miljoen euro). Ons beleid kan daarmee niet van vandaag op morgen worden gewijzigd.

2. Inkomensdeel

- De omvang van het Inkomensdeel neemt de komende jaren structureel toe als gevolg van de verwachte toename van het aantal uitkeringsgerechtigden (Wajong/WSW). Het Rijk voegt beperkt middelen toe om de uitkeringslasten voor deze nieuwe doelgroep op te vangen. Als de nieuwe doelgroep niet in voldoende mate aan het werk komt, zijn de middelen ontoereikend.
- Als gevolg van Rijksbeleid wordt het macrobudget verlaagd met 230 miljoen euro in 2015, 240 miljoen euro in 2016 en 210 miljoen euro structureel vanaf 2017. Als de betreffende beleidsmaatregelen (prikkelwerking inkomensdeel, aanscherpen alimentatie regelgeving en kostendelersnorm) niet het gewenste effect hebben levert dit ook voor de gemeente Utrecht een financieel risico op.
- De komst van een nieuw verdeelmodel vanaf 2015 maakt onzeker of Utrecht in de toekomst nog overschotten zal hebben op het I-deel. De afgelopen jaren was Utrecht steeds een voordeeltgemeente (m.u.v. 2011). Ook in 2013 verwachten we nog een overschot van 8,7 miljoen euro.

Risico's

- Het Rijk hanteert aannames in de budgetten voor de uitvoering van de Participatiewet, bijvoorbeeld over de volumeontwikkeling. Er is een risico dat de aannames te optimistisch zijn. Bovendien kan de ontwikkeling van de nieuwe doelgroepen en de afbouw van het huidige WSW-bestand in Utrecht anders verlopen dan de landelijke ontwikkeling, door een andere samenstelling van de groepen.
- Er is een risico dat er in de regio te weinig banen beschikbaar komen voor mensen met een arbeidsbeperking, zodat het instrument van loonkostensubsidie niet voldoende kan worden benut.

- Om de Participatiewet binnen de financiële kaders te kunnen uitvoeren moet het instrument loonkostensubsidie met name worden ingezet als dit een positief effect heeft op het inkomensdeel.

3. Revolverend fonds

Omdat de beschikbare budgetten niet toereikend zijn om de groeiende doelgroep te bedienen, stellen we voor een revolverend fonds te creëren, zoals eerder aangegeven in hoofdstuk 4. We beschouwen het creëren van dit fonds als een wezenlijk onderdeel van de aanpak die we vanaf 2015 willen inzetten. Het fonds stelt ons in staat kortdurend instrumenten in te zetten, waarmee we directe uitstroom uit de uitkering kunnen stimuleren en instroom kunnen beperken bij de groep met een loonwaarde van 80% en hoger. Door de uitstroom naar werk binnen deze groep op gang te houden en de instroom te beperken, beperken we de uitkeringslasten en spelen we een deel van het inkomensbudget vrij. Hiermee houden we het risico op het inkomensdeel beheersbaar.

Bestedingsvoorwaarden

Om het fonds goed te kunnen laten werken over meerdere jaren, stellen we de volgende voorwaarden aan de besteding van het fonds:

- In 2013 voeden we het fonds vanuit de reserve van Werk en Inkomen met een bedrag van 5 miljoen euro
- Als er sprake is van een overschot op het I-deel, vullen we het fonds aan tot een maximum van 5 miljoen euro.
- Per jaar zetten we maximaal 1,5 miljoen euro in vanuit het fonds

Door nooit meer dan 1,5 miljoen per jaar uit te geven, kunnen we het fonds in ieder geval voor een periode van 3 jaar inzetten. Een eenmalig tekort op het I-deel zal bovendien niet direct leiden tot uitputting van het fonds. In de jaren erna, als er weer sprake is van een overschot, kan het fonds weer worden aangevuld tot het niveau van 5 miljoen euro.

Eenmalige investering van 5 miljoen euro

Met het overschot in 2013 van 8,7 miljoen is er voldoende ruimte op de reserve, ook na aftrek van de kosten in 2013 voor de overplaatsbaren en de normering, om eenmalig 5 miljoen euro beschikbaar te stellen voor het creëren van het fonds. Er blijft dan nog circa 5 miljoen euro over in de reserve voor het opvangen van een eventueel tekort op het I-deel en de kosten van overplaatsbaren na 2013. Omdat het nieuwe verdeelmodel pas vanaf 2015 wordt ingevoerd, kunnen we mogelijk ook in 2014 nog een overschot op het I-deel realiseren en gebruiken voor het verruimen van de reserve.

Verbreden

We stellen voor de besteding van het fonds ook in te zetten voor het creëren van extra werkgelegenheid. Hiermee geven we invulling aan de bestuurlijke wens om hier 1 miljoen extra in te investeren. Projecten die aantoonbaar leiden tot minder instroom dan wel extra uitstroom uit de bijstand, krijgen voorrang omdat ze bijdragen aan het realiseren van een directe besparing op het I-

deel die nodig is om ook in het volgende jaar weer middelen te kunnen toevoegen aan het (revolverende) fonds. We onderzoeken in hoeverre er binnen het revolverend fonds ruimte overblijft om ook nog andere projecten te financieren gericht op het creëren van extra werkgelegenheid.

6. Uitvoeringskosten

- In 2013 is sprake van een uitzonderlijke toename van bijstandsaanvragen en van het aantal bijstandsklanten. In 2014 is daarom 12 fte extra formatie nodig (0,7 miljoen euro) om alle bijstandsaanvragen af te kunnen handelen. Besloten is dit voor 2014 incidenteel te dekken uit de reserve Werk & Inkomen.
- Bij de Voorjaarsnota 2014 wordt een normeringsregel voorgesteld om ook na 2014 de formatie te laten aansluiten bij het aantal WWB-ers.
- Als gevolg van de Participatiewet zullen de uitvoeringskosten structureel toenemen door een stijging van het aantal klanten. Tot 2018 voegt het Rijk middelen toe aan het gemeentefonds voor de toename van de uitvoeringskosten. Na 2018 worden geen middelen toegevoegd, terwijl de doelgroep wel blijft groeien. Hierdoor ontstaat een dekkingsprobleem dat in de loop der jaren zal toenemen.

6.2 Andere budgetten

Budgetten Economische Zaken

Stimuleringsbudgetten ten behoeve van de uitvoering van de diverse speerpunten van economische agenda waren de afgelopen jaren slechts incidenteel aanwezig. Deze incidentele middelen waren afkomstig van het Europese Fonds voor Regionale Ontwikkeling, de rijkssubsidieregeling Pieken in de Delta en een gemeentelijke budget, nl het Fonds Stimulering Lokale Economie (7 mln) .

Het budget van het amendement A 65 uit 2012 " de werkgever centraal" (1 mln) wordt nu conform de brief van juni 2013 besteed. Daarnaast is van de EFRO en Pieken in de Delta middelen nog een bedrag beschikbaar van 1,2 mln tbv wijkeconomie voor 2014.

Er is een structureel budget aanwezig van 1,1 mln euro. Dit is grotendeels afkomstig van de toeristenbelasting en wordt conform afspraken met de sector ingezet voor het stimuleren van toerisme en meer bezoekers aan de stad.

Gemeentelijke middelen voor werkgelegenheid

Er zijn naast de rijksmiddelen ook gemeentelijke middelen voor werkgelegenheid beschikbaar: het gemeentelijk budget arbeidsmarktbeleid (1,8 miljoen euro in 2014 en vanaf 2015 1,4 miljoen euro), het gemeentelijk budget jeugdwerkloosheid (0,1 miljoen euro) en nog 1,5 miljoen euro eenmalig in 2014 voor het Banenplan. Daarnaast is er meerjarig 0,6 miljoen euro beschikbaar voor het Werkgelegenheidsoffensief. In het kader van het werkgelegenheidsoffensief worden op dit moment ervaringen opgedaan met het integraler benaderen en versterken van het accountmanagement richting werkgevers. Op basis van de inzichten die dit oplevert willen we bekijken of hier in de toekomst WGO-middelen (deels) voor kunnen worden ingezet.

Budgetten onderwijs: voortijdig schoolverlaten

Het beleid Voortijdig Schoolverlaten is gericht op het voorkomen van uitval van jongeren. Dit heeft als doel dat alle Utrechtse jongeren een startkwalificatie behalen (naar Vermogen). Hiervoor heeft de gemeente in 2014 een budget van 2,3 miljoen euro. Dit budget bestaat uit 1,3 miljoen rijksmiddelen (convenant) en 1,0 miljoen gemeentelijke middelen (algemene uitkering). De convenantmiddelen ontvangen we tot en met 2015. Het is nog niet duidelijk of en in welke de vorm deze middelen daarna beschikbaar blijven.

Daarnaast is er jaarlijks € 1,5 miljoen euro beschikbaar ten behoeve van volwasseneneducatie. Deze middelen maken onderdeel uit van het participatiebudget en moesten tot nu toe altijd verplicht worden besteed bij het roc.

Wmo-budget voor sociale prestatie en dagbestedingsactiviteiten

Vanuit de AWBZ komt er budget over naar de gemeente voor de indicatie Begeleiding Groep. Op dit budget rust een taakstelling van 25% waardoor er de komende jaren minder budget beschikbaar zal zijn. We weten niet of dit budget toereikend is om de verwachte toename van de vraag op te kunnen vangen en hoeveel mensen we de komende jaren dus kunnen bedienen. Daarnaast is er ook budget beschikbaar voor het stimuleren van participatie van sociaal kwetsbare inwoners. Deze budgetten maken onderdeel uit van het doorbraakdossier Meedoen naar Vermogen.

6.3 Financiële opgave armoedebeleid

Voor inkomensondersteuning en armoedebeleid is er in 2015 12,8 miljoen euro beschikbaar. Dit wordt voor de volgende doeleinden ingezet:

Tabel 2 Doeleinden armoedebeleid

Bijzondere bijstand	3,9
U-pas incl. verruiming (tm 2015)	2,6
Langdurigheidstoeslag	2,5
Tegemoetkoming ziektekosten en woonlasten	1,4
Schuldhulpverlening	1,2
Kindregelingen	0,7
Aantal kleinere regelingen (stichting leergeld, pluspunten, reserveringstoeslag, bijdrage kosten nachtopvang)	0,6
Totaal armoedebeleid	12,8

Bij de Voorjaarsnota 2013 is als gevolg van de halvering van de collegeambities besloten tot een structurele taakstelling op Werk en Inkomen van 1,774 miljoen vanaf 2015. Daarnaast is toen ook besloten tot uitbreiding van de U-pas, waarvan de kosten geraamd worden op 0,968 miljoen euro.

Hieronder wordt allereerst ingegaan op de oplossing voor de structurele taakstelling en vervolgens op de dekking van de uitbreiding van de U-pas.

Dekking structurele taakstelling

De dekking kan voor een deel worden opgevangen met de extra middelen die het Rijk beschikbaar stelt voor armoede en schuldhelpverlening. In 2014 gaat het om een bedrag van 1,475 miljoen euro en vanaf 2015 om 1,966 miljoen euro. Samen met de stapelingsmiddelen van 1,824 miljoen euro komt hierdoor 3,79 miljoen euro extra beschikbaar voor het armoedebeleid.

Daar staat tegenover dat we, uitgaand van het huidige armoedebeleid, voor de komende jaren rekening houden met een stijging van de uitgaven van 2,347 miljoen euro. Deze prognose is gemaakt op basis van de huidige inzichten, waarbij de stijgende kosten die we in 2013 zien zijn doorgetrokken naar 2014 en 2015 (met 5% per jaar). In de meerjarige kostenraming is uitgegaan van stabilisatie van de kosten vanaf 2016 op het niveau van 2015.

De prognose van de uitgaven is door een aantal factoren onzeker:

- Op dit moment weten we niet, wanneer de crisis voorbij is en in welke mate hierdoor het beroep op de armoederegelingen dan weer zal gaan dalen.
- De WWB zal worden gewijzigd, waarbij de mogelijkheden voor categoriale bijzondere bijstand en het verstrekken van de langdurigheidstoelage worden veranderd. De omvang van de potentiële doelgroep zal daardoor naar alle waarschijnlijkheid afnemen. Daar staat tegenover dat, met het afschaffen van categoriale regelingen, de uitvoeringskosten zullen toenemen. De wetsbehandeling moet nog plaatsvinden, de wijzigingen zullen waarschijnlijk met ingang van 1 juli 2014 of 1 januari 2015 in werking treden.

Op grond van de geprognosticeerde uitgaven en rekening houdend met de extra rijksmiddelen, blijft er op basis van de taakstelling van 1,744 miljoen, een begrotingsrisico bestaan van 0,331 miljoen vanaf 2015.

Dit begrotingsrisico kan de eerste vier jaren (2015 t/m 2018) worden afgedekt op basis van een incidenteel voordeel dat ontstaat in 2014. Omdat de extra rijksmiddelen voor armoede al in 2014 beschikbaar komen, terwijl de taakstelling vanaf 2015 ingaat, ontstaat er in 2014 een eenmalig voordeel van 1,575 miljoen euro. Dit voordeel kan worden ingezet om het begrotingsrisico voor de periode 2015 t/m 2018 af te dekken.

Op basis van de daadwerkelijke ontwikkeling van de uitgaven, zullen we moeten bekijken in hoeverre het begrotingsrisico zich daadwerkelijk voordoet en of dit aanleiding geeft om ook voor de periode na 2018 te zoeken naar een oplossing.

Uitbreiding U-pas

Bij de Voorjaarsnota 2013 is eveneens besloten tot een uitbreiding van de U-pas, waarvoor vanuit de algemene middelen voor 2014 en 2015 dekking wordt toegevoegd aan het armoedebudget.

Voor 2016 en daarna zullen de extra uitgaven van 0,968 miljoen als volgt worden gedekt:

- Door de uitvoering van de werktraining bij UW onder te brengen, verwachten we dat er vanaf 2016 een synergievoordeel te behalen is van 0,4 miljoen euro. Dit synergievoordeel stelt UW in staat het verwachte exploitatietekort vanaf 2016 terugbrengen met 0,4 miljoen euro. Hierdoor kan de gereserveerde exploitatiebijdrage vanuit de gemeente vanaf 2016 worden verlaagd met eenzelfde bedrag. De ruimte die hiermee ontstaat ruimte benutten we als dekking voor de extra uitgaven op de U-pas.
- Daarnaast verwachten wij een voordeel te realiseren van 0,1 miljoen op de uitvoeringskosten van de U-pas. Dit voordeel ontstaat onder meer door aanpassing van de tariefstructuur in verband met uitbreiding van het aantal U-passen als gevolg van de verhoging van de inkomensgrens.
- Het resterende bedrag (0,486 miljoen euro) wordt vanaf 2016 taakstellend ten laste gebracht van die onderdelen in het sociaal domein die rechtstreekse relatie hebben met participatiebevordering. We beseffen dat we bij de voorjaarsnota 2015 mogelijk een nadere afweging moeten maken indien daar aanleiding toe is, omdat tegen die tijd meer duidelijkheid is over de daadwerkelijk gerealiseerde uitgaven op de U-pas en over de geldstromen binnen het sociaal deelfonds⁵ (participatiedeel/maatwerkvoorzieningen).

6.4 Bestuurlijke wens t.a.v. werkgelegenheid (1 miljoen vanaf 2015)

Bestuurlijk bestaat de wens om 1 miljoen euro extra uit te trekken voor het creëren van extra werkgelegenheid (motie 39, aangenomen bij de Voorjaarsnota 2013).

Wij stellen voor om vanuit het revolverend fonds extra inzet te plegen op het creëren van extra werkgelegenheid door projecten te financieren die hier direct aan bijdragen.

Wij denken dat het daarnaast loont om ook op andere manieren te investeren in het versterken van de economie. Bijvoorbeeld door extra budget uit te trekken voor accountmanagement. We bekijken of hiervoor ruimte kan worden gevonden binnen de WGO-middelen en zullen dit meenemen in de uitvoeringsnota.

⁵ Vanaf 2015 zal er sprake zijn van een Sociaal Deelfonds, voor de financiële middelen die overkomen voor de drie decentralisaties. De middelen uit het deelfonds kunnen vrij worden besteed aan de onderscheiden doelen van het Sociaal Deelfonds. Herschikking naar andere bestedingsdoelen is niet toegestaan.

Bijlagen

Separate bijlagen:

- Werkgelegenheidsoffensief 2012, ervaringen tot nu toe,
- Rapport Regioplan: Voortgangsverslag werkgelegenheidsoffensief Utrecht