

Werken aan Werk

“Samen aan de slag”



Uitwerkingsnota Participatie en Inkomen

Inhoudsopgave

Toekomstbeeld	3
Inleiding: Utrecht Werkt aan Werk	4
Wat is de Utrechtse uitdaging?	
De 030-strategie	
Over deze uitwerkingsnota	
<u>Deel 1</u>	
Actielijn: Versterken bedrijvigheid	8
<i>Hoofdstuk 1: Versterken bedrijvigheid</i>	
Actielijn : Mensen aan de slag	13
<i>Hoofdstuk 2: Ondersteuning naar werk</i>	
<i>Hoofdstuk 3: Werken moet lonen</i>	
Actielijn : Succes smeden met het onderwijs	25
<i>Hoofdstuk 4: Succes smeden met het onderwijs</i>	
<u>Deel 2</u>	
<i>Hoofdstuk 5: Mensen ondersteunen naar werk</i>	31
6. Budgettaire Kader	39
6.1. Ontwikkelingen budgettaire kader	
6.2. Beschikbare budgetten	
6.3. Risico's	
7. Communicatie en Betrokkenheid	43
Bijlagen	(apart)

Toekomstbeeld

Ahmet heeft een fietswinkel aan de Amsterdamsestraatweg. Het gaat goed en hij kan wel wat extra handjes gebruiken. Hij wil graag iemand de kans geven die nu geen werk heeft en een uitkering ontvangt. Omdat hij vindt dat we in Utrecht samen verantwoordelijk zijn om te zorgen dat iedereen mee kan doen. Via het Werkgeversservicepunt heeft hij binnen 3 dagen een match met Peter.

Nadia volgt praktijkonderwijs. Ze heeft een laag IQ en kan daardoor moeilijk meekomen. Op haar 18de verjaardag is ze gestopt met school om te gaan werken. Maar dat was lastig zonder diploma. Nu doet Nadia de entreeopleiding en krijgt ze extra begeleiding en tijd om zich goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Zodat ze straks een baan krijgt waar ze met plezier aan de slag kan.

Mieke is sociaal ondernemer en biedt allochtone vrouwen met weinig kans op de arbeidsmarkt werk in haar naaiatelier. Van overtollige kleding van grote merken maakt zij nieuwe ontwerpen, die worden verkocht in trendy modezaken. De vrouwen werken twee dagen per week in ruil voor een gratis opleiding van een dag per week. In enkele maanden halen de vrouwen een officieel diploma en volgen een empowerment programma. Elk half jaar starten op deze manier 10 vrouwen, die Mieke in nauwe samenwerking met Werk en Inkomen selecteert.

Kees heeft suikerziekte en is slechthorend, heeft daarom last van een trage informatieverwerking. Zijn capaciteiten worden daardoor vaak te laag ingeschat. Als hij de tijd krijgt om dingen te verwerken is hij heel pienter. Door zijn suikerziekte is hij gebaat bij regelmatig werk, volgens een vast schema met niet te veel pieken en dalen. Nadat duidelijk was welke aansturing hij nodig had en welk type werk het beste bij hem past, is hij succesvol aan het werk bij een cateraar voor een loonwaarde van 60%.

Deze voorbeelden staan voor Utrecht in 2018. Dan is Utrecht de stad en regio met de laagste werkloosheid in Nederland. Een vitale stad, waar zoveel mogelijk mensen werken naar vermogen, ook als zij een arbeidsbeperking hebben. In 2018 zorgen we daar met elkaar voor: we werken in slimme constructies samen met werkgevers en maken gebruik van creatieve ideeën in de stad. Het initiatief om slimme, leuke en innovatieve ideeën verder te brengen ligt bij partijen en individuen uit de stad én de regio. Ook werken we nauw samen met onderwijspartners. Goed onderwijs is immers een drijvende kracht achter een bloeiende economie. Iedereen in Utrecht heeft kans op een diploma en startkwalificatie, op alle niveaus. Utrecht is een stad waar jongeren kunnen leren én werken. Ook in 2018 zijn er mensen die het (even) niet zelf redden. Deze mensen bieden we een steuntje, zodat wie dat kan, ook snel weer op eigen kracht verder kan.

Dit is het toekomstbeeld van 2018: onze stip op de horizon. In deze uitwerkingsnota leest u welke stappen we zetten om deze ambitie te realiseren.

Inleiding: Utrecht werkt aan Werk

Wat is de Utrechtse uitdaging?



In 2018 willen we dat Utrecht de laagste werkloosheid van Nederland heeft. Daarvoor hebben we de juiste ingrediënten vaak al in huis: een centrale ligging in Nederland, kennisinstellingen met een wereldwijde reputatie, ambitieuze bedrijven en ondernemers, uitstekende bedrijfslocaties en creatieve en ondernemende inwoners die plannen tot ontwikkeling brengen. Juist daarom is Utrecht nu al het kloppend hart van de meest competitieve regio van Europa.

Maar we zijn er nog niet. Het is de ambitie van het nieuwe college om nog gastvrijer te zijn voor ondernemers en bedrijven. Om zichtbaarder te maken wat Utrecht te bieden heeft. En om snel te reageren of belissingen te nemen als er onnodige belemmeringen in de weg staan voor vlotte vestiging of uitbreiding van de werkgelegenheid. Dat gaat helpen om het verschil te maken, zodat Utrecht straks de stad is waar zoveel mogelijk mensen meewerken en meedoen. Dat gaat echter niet zomaar. Ook in Utrecht is de crisis voelbaar. De arbeidsmarkt staat onder druk, de werkloosheid loopt op, net als het aantal mensen in de bijstand. De komst van de Participatiewet betekent dat de gemeente ook verantwoordelijk wordt voor de voormalige Wajong en WSW doelgroep. De uitdaging: meer klanten bedienen met minder geld. Maar hoe doen we dat? En hoe doen we dat zó, dat we over vier jaar met trots kunnen zeggen dat Utrecht de stad is waar de mensen zoveel mogelijk werken en meedoen?

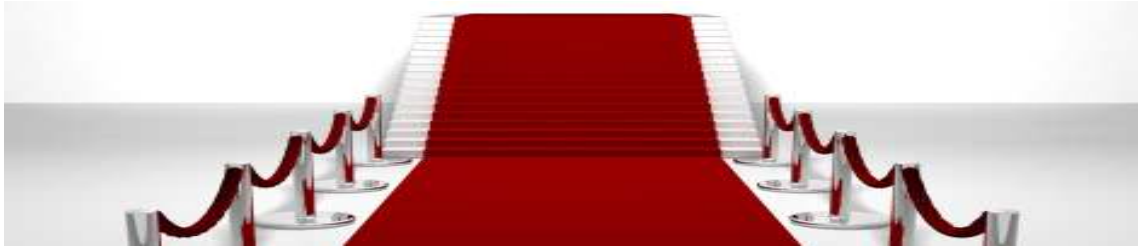
De Participatiewet in het kort

- Bundeling van drie sociale regelingen: Wet Werk en Bijstand (WWB), Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).
- De gemeente wordt vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk voor deze brede doelgroep.

Voor uitgebreide informatie: zie bijlage 2.

De Participatiewet is één van de drie decentralisaties in het sociale domein en wordt in samenhang met de decentralisaties Meedoen naar Vermogen en Zorg voor de Jeugd uitgewerkt.

De 030-strategie



Samen maken we de stad. We stropen onze mouwen op en werken samen aan werk. Voor ondernemers en werkgevers in onze stad leggen we de rode loper uit, want zij zorgen voor banen. Om de bedrijvigheid in de Utrechtse regio te versterken, willen we ondernemers zoveel en zo goed mogelijk faciliteren. Vanuit de breedte van het gehele gemeentelijk domein: van de vastgoedorganisatie tot vergunningverlening en handhaving. Van citymarketing en culturele zaken tot mobiliteit en milieu. Samen willen we zaken doen. Hoe we dat aanpakken, beschrijven we in hoofdstuk 1: 'Actielijn Versterken Bedrijvigheid'.

We leggen de rode loper ook uit voor mensen die willen werken: we stellen alles in het werk om mensen aan de slag te helpen. Bestaande uitdagingen als de huidige crisis en de bezuinigingen vragen daarbij om creativiteit, innovatie en samenwerking in de stad en regio om klanten zo goed mogelijk naar werk te begeleiden. Bij de actielijn 'Mensen aan de Slag': geven we aan hoe we dat willen vormgeven. Deze actielijn bestaat uit 'Hoofdstuk 2: Ondersteuningsmodel', waarbij we aangeven wat we doen om mensen naar werk te begeleiden. In hoofdstuk 3: 'Werk moet lonen', geven we aan hoe we verder zorgen dat mensen gemotiveerd worden de stap naar deeltijd of volledige uitstroom te zetten.

Ook willen we successen smeden met het onderwijs. We zetten in op een goede start op de arbeidsmarkt voor (kwetsbare) jongeren. Zo voorkomen we dat (kwetsbare) jongeren werkloos worden. Hoe we dat precies voor elkaar gaan krijgen, staat in hoofdstuk 4: 'Actielijn Succes smeden met het onderwijs'.

Over deze uitwerkingsnota



De nieuwe ambities van het college vragen om een uitbreiding van inzet vergeleken met de kadernota 'Participatie en Inkomen'. Niet voor niets noemen we de nota nu 'Werken aan Werk'. Nog meer wordt werken aan werk een ambitie voor alle portefeuillehouders. Vanuit alle sectoren binnen de gemeente wordt samen met de partners in de stad gekeken hoe we elkaar kunnen versterken bij het terugdringen van de werkloosheid en het bieden van kansen.

Wat is er geregeld op 1 januari 2015?

- Regionaal werkbedrijf
- Inbedding van loonwaarde in onze dienstverlening
- Dienstverlening voor nieuwe doelgroep met een beperking.
- Nieuwe vorm van cliëntenparticipatie

Deze veranderingen werken we concreet uit in verordeningen (re-integratieverordening en verordening cliëntenparticipatie).

De uitwerkingsnota die voor u ligt, geeft de concrete uitwerking van de ambities uit de kadernota. Deze uitwerking vindt plaats op twee niveaus. Een aantal onderdelen uit deze uitwerkingsnota moet op 1 januari 2015 wettelijk geregeld zijn (zie kader). Dat is de datum dat de Participatiewet in werking treedt. Deze

onderdelen werken we concreet uit: we geven aan hoe we de gestelde ambities uit de kadernota kunnen realiseren. Maar niet alle onderdelen uit deze nota gaan wettelijk in per 1 januari: het gaat daar vooral om een verdere uitwerking van de kaders in doelen voor de middellange termijn op basis van de ambities uit het coaliteakkoord. Hier ligt de focus vooral bij wat we nieuw of anders gaan doen. We geven aan wat we gaan doen, hoe we dat doen en met wie we dat doen.

Lessons learned: WGO

Gelukkig is de vernieuwing en ambitie waar we voor staan niet helemaal nieuw. Vanuit het Werkgelegenheidsoffensief (WGO) werken we al sinds een aantal jaren aan projecten die bijdragen aan betere samenwerking tussen economie, arbeidsmarkt en onderwijs. Integraal dus: als gemeente onderling én met partners in de stad. De *lessons learned* uit het WGO nemen we natuurlijk mee in de uitwerking en uitvoering

De insteek van deze nota is actiegericht. Toch is deze uitwerkingsnota niet zomaar een 'actieplan'. De opgaven die de Participatiewet en de huidige economische situatie meebrengen, betekenen immers een enorme maatschappelijke uitdaging en behelzen een grote veranderopgave. Om de ambitie te behalen die we ons gezamenlijk gesteld hebben – de laagste werkloosheid van Nederland in 2018 – is het niet alleen belangrijk dat we bestaande successen versterken en nieuwe kansen oppakken. We moeten

ook anders gaan denken. Het perspectief om samen de stad te maken is de vernieuwing. Gebruik maken van de creativiteit en het ondernemerschap dat er in de wijken en in de stad is, biedt ons nieuwe kansen. En natuurlijk in samenwerking met sociale partners en onderwijspartners. Dat is steeds het vertrekpunt voor alles wat we doen om die ambitie te bereiken. En met die bril is de uitwerkingsnota ook tot stand gekomen: wat gaan we nu beter, anders of meer doen, vanuit de gezamenlijke ambitie en de principes die wij als Utrecht belangrijk vinden.

Werken aan Werk : Deel 1

Versterken bedrijvigheid

- 1.1. Economische Agenda
- 1.2. LEF en EZ-programma
- 1.3. Integraal accountmanagement
- 1.4. Versterken acquisitie
- 1.5. Stimuleren ondernemerschap
- 1.6. Human Capital Agenda

Mensen aan de slag

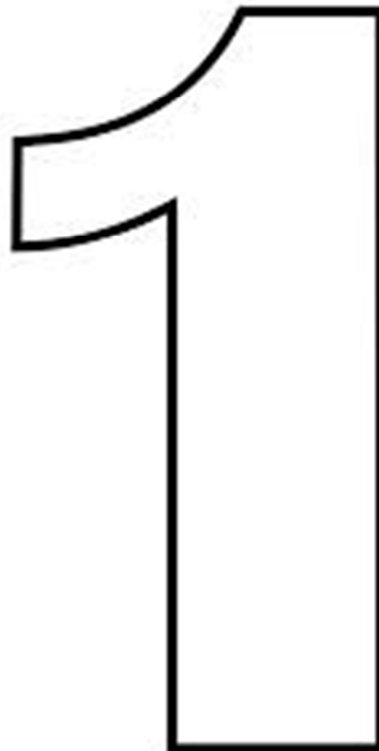
2 Ondersteuning naar werk

- 2.1. Verschillende vormen van werk in de vier arrangementen
- 2.2. Noodzakelijke keuzes in de ondersteuning van mensen
- 2.3. Onze relatie met werkgevers: een nieuw speelveld
- 2.4. Onze rol in mensen ondersteunen naar werk

3. Werken moet lonen

Succes smeden met het onderwijs

- 4.1. Aansluitingsvraagstukken naar opleiding of werk
- 4.2. Een startkwalificatie naar vermogen



Actielijn: Versterken bedrijvigheid



Ons huidige economische klimaat vormt een mooie basis voor de toekomst. Een toekomst waarin we willen blijven werken aan een levendige, gastvrije en duurzame economie, met ruimte voor innovatie en diversiteit. Onze focus is daarbij primair gericht op het stimuleren van (structurele) werkgelegenheid. In alles wat we doen, staat werken aan werk centraal. Voor werkgevers leggen wij de rode loper uit: wij willen hen optimaal ondersteunen. Daarmee sluit deze uitwerkingsnota goed aan bij het nieuwe Collegeprogramma, waarin meer banen mogelijk maken op alle niveaus is meegegeven als opdracht voor de komende periode.

Hoofdstuk 1: Versterken bedrijvigheid

1.1. Economische agenda

We maken geen nieuw beleid, maar gebruiken de Economische Agenda die in 2012 is vastgesteld (zie voor de speerpunten bijlage 3). Het Lokaal Economisch Fonds (LEF), zoals in het coalitieakkoord opgenomen voor het aanjagen van de economie en het stimuleren van werkgelegenheid in de vorm van banen, stage- en leerwerkplekken, maakt extra inspanning op dit terrein mogelijk. Dit geldt ook voor de structurele bijdrage, die voor het versterken van het EZ programma met ingang van 2015 beschikbaar is gesteld. Ideeën, inbreng en inzet van bedrijven, ondernemers, kennis- en onderwijsinstellingen, brancheverenigingen en werknemers- en werkgeversorganisaties zijn daarbij essentieel. Als gemeente moeten we aansluiten bij de toekomstige vraag én de huidige behoeften. We verbinden en delen, en zetten in op het gezamenlijke belang. Daarbij is het essentieel om de propositie van de gemeente helder(der) te krijgen: wat kunnen wij concreet voor werkgevers betekenen en wat betekent dat voor onze dienstverlening?

1.2. LEF en EZ programma

Lokaal Economisch Fonds

In het LEF gaat het zowel om het versterken van bestaande bedrijvigheid, als het aantrekken en ontwikkelen van nieuwe bedrijvigheid. Met het LEF is het straks mogelijk extra in te zetten op het creëren van het 'rode loper gevoel' voor de werkgever. Daarmee krijgen we het als stad voor elkaar om meer banen, leerwerkplekken én stages naar ons toe te trekken. En die zijn cruciaal om in 2018 de stad met de laagste werkloosheid van Nederland te worden. Voor besteding van het LEF zijn een aantal uitgangspunten geformuleerd (zie kader).

Uitgangspunten voor het LEF

1. *Economische Agenda*: passend binnen de in 2012 door de raad vastgestelde Economische Agenda.
2. *Aanjager*: incidentele bijdrage uit het LEF, maar met structureel werkgelegenheidseffect voor Utrecht.
3. *Cofinanciering*: het initiatief wordt ten minste uit 1 andere bron van de initiatiefnemers zelf gefinancierd naast het LEF. De initiatiefnemers kunnen zowel een private of publieke partij zijn.
4. *Focusgemeente*: het initiatief heeft of verwerft een vestiging in de gemeente Utrecht.
5. *Meetbaar resultaat*: het resultaat heeft een meetbaar resultaat in de vorm van gecreëerde banen en/of leerwerkplekken.

(Uit Coalitieakkoord Utrecht maken we samen (april 2014))

Het LEF wordt de komende maanden nader uitgewerkt, in afstemming met ondernemingsverenigingen, ondernemers, kennis- en onderwijsinstellingen, MKB Nederland, Economic Board Utrecht (EBU) en de provincie. Dit resulteert in een plan dat apart aan de gemeenteraad wordt voorgelegd.

De actielijn 'versterken bedrijvigheid' in deze uitwerkingsnota is dus belangrijk voor de latere uitwerking van het LEF. In de uitwerking van de 'actielijn bedrijvigheid' in dit hoofdstuk, volgen we de veranderopgave uit de kadernota participatie door in te zetten op: integraal accountmanagement (1.3), versterken acquisitie (1.4) en het stimuleren en faciliteren van (nieuw) ondernemerschap, met bijzondere aandacht voor sociaal ondernemerschap (1.5).

EZ programma

Voor het structureel versterken van accountmanagement en acquisitie maken we gebruik van het door het nieuwe College beschikbaar gestelde budget van 1 miljoen euro, voor versterking van het EZ programma met ingang van 2015.

Kansen voor samenwerking met andere sectoren

Voor het binden van talent en het meer weerbaar maken van mensen die een lastige arbeidsmarktpositie hebben, zetten we in op intensieve samenwerking met opleidingsinstellingen en werkgevers, ook financieel. We zien volop kansen tot verbetering in verschillende sectoren. Door meer samen te werken benutten we straks de investeringskansen, bijvoorbeeld in relatie tot het claimen van middelen uit de sectorplannen, het effectief inzetten van Europese middelen en het aantrekken van opleidingsbudgetten. We gaan ons (werkgevers, onderwijs en overheden) beter organiseren, zodat we straks investeringskansen uit EU en Rijk beter benutten en onze vooraanstaande positie als 'onderwijs- en lerende regio' behouden.

1.3. Integraal accountmanagement

Binnen de gemeente hebben we veel contacten met bedrijven en ondernemers in onze arbeidsmarktregio. Dit netwerk is breed verankerd in onze gemeentelijke organisatie: vergunningen, Economische Zaken, het Werkgeversservicepunt. Allemaal hebben ze waardevolle contacten met bedrijven en ondernemers.. Om de veelheid én veelzijdigheid van deze contacten goed te onderhouden én benutten is integraal accountmanagement belangrijk. Hiermee zorgen we voor gestructureerd relatiebeheer en professioneel accountmanagement: we weten wat er leeft en speelt bij bedrijven en ondernemers in onze regio. Dat doen we allereerst vanwege het behoud of de uitbreiding van reeds gevestigde bedrijven, kennis- en onderwijsinstellingen en daarmee werkgelegenheid voor onze stad. Maar ook om te identificeren waar de groei of krimp van bedrijvigheid in onze stad zit. We voeren daarvoor 1-op-1 gesprekken, maar nemen ook deel aan allerlei samenwerkingsverbanden, economische clusters, stads- en wijkgesprekken, ondernemersnetwerken, branchebijeenkomsten, cliëntenraden e.d. Ook bezoeken we makelaars, adviseurs, ontwikkelaars en beleggers en onderhouden we nauw contact met bijvoorbeeld EBU en Provincie. Utrecht maken we samen: via deze wegen wisselen we nuttige informatie uit en gaan we samen aan de slag. De komende periode gaan we deze aanpak duurzaam inbedden, intensiveren en uitbouwen. De Colleetour, waarbij wethouders samen met een afvaardiging uit de gemeentelijke organisatie op bezoek gaan bij bedrijven, kan daarbij als vliegwiel fungeren.

Gemiddeld bezoeken we alleen al in het kader van de collegetour twee bedrijven per week. Op deze manier blijven we in contact met onze grote 'stakeholders' (bijv. de top 30 bedrijven), maar krijgen we ook een beter beeld van de groeiende MKB en zzp-markt. Met name in de grote vijver van midden- en kleinbedrijf is nog veel te winnen. Utrecht kent legio bedrijven die moeite hebben om het hoofd boven water te houden, maar tegelijkertijd ook fantastische 'pareltjes', die tot ver over onze landgrens geroemd worden om hun creativiteit en innovatievermogen. Deze bedrijven willen wij zien, kennen en ondersteunen, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen. Wij doen er dan ook alles aan om hen zo goed mogelijk te ondersteunen. Op deze manier ontstaat er een win-win situatie: omdat we zowel aan 'de rode loper voor ondernemers' werken en werken aan werk, met oog voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Daarin schuilt onze kracht.

De ervaringen met de Colleetour, gestart in het kader van het Werkgelegenheidsoffensief, zijn positief. Bedrijven waarderen het open gesprek, voelen zich gezien en gehoord en geven veelal aan in een vervolgspraak te willen doorpraten over bedrijfshuisvesting en/of invulling van vacatures of stageplekken, waar mogelijk ook voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

1.4. Versterken acquisitie

In het verlengde van accountmanagement ligt acquisitie. Bij acquisitie gaat het om het aantrekken van nieuwe bedrijvigheid naar een stad of regio en daarbij de economische infrastructuur versterkt en meer werkgelegenheid oplevert. Daarbij willen we ons vooral richten op de gebieden waar zich de beste marktkansen voordoen (groeisectoren) en waarop Utrecht echt het verschil kan maken. Door acquisitie in de volle breedte te blijven insteken wordt het verdringingseffect tegengegaan, waarbij hoogopgeleiden de banen innemen van lager opgeleiden. In Utrecht een gekend fenomeen. Door voldoende werkgelegenheid te creëren voor de bovenkant van de markt, wordt deze mismatch beperkt.

Acquisitiekansen liggen voor Utrecht bij kantoorfuncties als marketing & sales en hoofdkantoren. ICT neemt daarbij een belangrijke positie in, op de voet gevolgd door de zakelijke dienstverlening. Ook logistiek en R&D hebben onze aandacht, waarbij life sciences en gaming voor Utrecht het meest kansrijk zijn. We focussen ons in eerste instantie op de nationale markt, waarbij een actievare rol bij de internationale acquisitie van kantoorgebruikers in de nabije toekomst niet wordt uitgesloten. In dat kader wordt een pilot in Duitsland als meest kansrijk omschreven.

Acquisitie levert banen op voor alle opleidingsniveau's. In de marketing & sales en in de R&D zijn dat voor een groot deel – maar niet uitsluitend – hoger opgeleid banen. Er is ook veel afgeleide werkgelegenheid, zoals in de schoonmaak, catering en facilitaire dienstverlening.

De komende tijd krijgt het versterken van acquisitie concreet vorm door onder andere een vernieuwde website en gericht en frequent gebruik van social media, waardoor we Utrecht als vestigingsplaats beter kunnen profileren. Meer kans op prospects dus!

1.5. Stimuleren (nieuw) ondernemerschap

Het stimuleren en faciliteren van nieuw ondernemerschap gebeurt o.a. door in te zetten op een verbetering van de dienstverlening en vermindering van de regeldruk en administratieve lasten voor ondernemers. De *Taskforce rode loper* helpt daarbij. Samen met het bedrijfsleven identificeren we de gemeentelijke 'bottlenecks' voor ondernemers en werken we aan oplossingen. Het inrichten van een digitaal ondernemersplein, goed vindbare informatie op de website en duidelijke loketfuncties voor de verschillende stadia van de levenscyclus van de onderneming zijn essentieel.

Een voorbeeld van een initiatief om (nieuw) ondernemerschap te stimuleren én faciliteren is 'De regulluwe stad'. Gemeenten én ondernemers stellen samen criteria vast over hoe we de dienstverlening aan ondernemers moeten inrichten om het 'rode loper gevoel' te creëren. Aan de hand van deze criteria stellen we een plan van aanpak op (wederom met ondernemers) en gaan we aan de slag om de rode loper uit te rollen.

Het stimuleren van ondernemerschap is niet gericht op beursgenoteerde bedrijven, maar focust zich primair op midden en kleinschalige ondernemers: MKB en zzp. Een grote groeiende markt bestaande uit starters, doorstarters, gevestigde bedrijven, innovatieve ondernemers en 'ondernemers in zwaar weer'. Voor deze ondernemers is een aantal zaken cruciaal om goed te kunnen ondernemen. Huisvesting, financiering, inhoudelijke ondersteuning, (preventieve) voorlichting, netwerken, digitalisering als ook ontlasten en dereguleren zijn belangrijke terugkerende onderwerpen. De

komende jaren blijven we het ondernemerschap in de wijken stimuleren, waarbij speciale aandacht uitgaat naar sociaal ondernemerschap (zie ook hoofdstuk 2).

Ook is er bijzondere aandacht voor 'doorgroeende' bedrijven. We zijn steeds beter geworden in het stimuleren van starters, maar zien groeiende bedrijven nog vaak naar elders verhuizen. Daarmee gaat ook werkgelegenheid voor de stad/ regio verloren.

Tot slot is er ook aandacht voor ondernemers in zwaar weer. Ondernemers waarvan de bedrijven (vaak door de crisis) verlies draaien en er schulden ontstaan. Gezien de problematiek van deze groeiende groep ontwikkelden Wenl en EZ samen een aanpak. Ook in deze aanpak gaat het om de 'rode loper': ondernemers beter ondersteunen en faciliteren. Bijvoorbeeld door een digitale sociale kaart te ontwikkelen, waardoor een ondernemer in één oogopslag kan zien waar hij of zij terecht kan voor een vraag. Ook willen wij beter en meer samenwerken met partners om deze ondernemers eerder in beeld te hebben en ondersteuning aan te bieden. De komende periode experimenteren we daarmee in een pilot met Over Rood; een partij met uitgebreide expertise om ondernemers in zwaar weer er weer bovenop te helpen.

1.6. Human Capital Agenda

De belangrijkste vestigingsfactor voor vele werkgevers – zeker in groeiende, innovatieve sectoren – is de beschikbaarheid van talent. De regio Utrecht heeft een ongekende positie door de aanwezigheid van verschillende hogescholen en universiteiten, als het gaat om het ontwikkelen van talent. Die positie willen we behouden en beter benutten om dat talent ook te binden aan de regio. Dat levert werkgelegenheid en investeringen op voor de regio. Op ieder niveau in het onderwijs en het beroepsleven willen we een excellent aanbod van talent bieden. Tegelijkertijd zijn Utrechtse banen bereikbaar voor half Nederland. De Utrechtse werknemer concurreert voor een arbeidspositie dan ook met vele mensen. Dat vraagt een weerbare werknemer, een werknemer die continu leert en zijn vaardigheden ontwikkelt.

De afgelopen periode heeft de gemeente, onder aanvoering van de EBU en samen met andere partners zoals de onderwijsinstellingen gewerkt aan de eerste bouwstenen voor een Human Capital Agenda (HCA). Daarin zijn vele zaken verkend en meegenomen om het binden en ontwikkelen van talent en het meer weerbaar maken van de beroepsbevolking te dienen. Er is aansluiting gezocht bij de sectorplannen¹ van het Rijk. De komende tijd zal de Human Capital Agenda nadere invulling krijgen, waarbij we als gemeente inzetten op uitwerking in de volle breedte: van hoogopgeleid tot laagopgeleid en van toptalent tot mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij is er specifieke aandacht voor het goed voorbereiden van jongeren op de arbeidsmarkt. Dat vraagt om een goede afstemming tussen het onderwijsprogramma en de vraag van de markt: kennis, vaardigheden en houding. Daarnaast vraagt dit van het onderwijs ook om innovatie en flexibilisering van het onderwijs(aanbod).

¹ Via lokale kansen, zoals de sectorplannen, organiseren we tafelgesprekken voor wat betreft de kansrijke sectoren. Denk hierbij aan Bouw & Techniek, Zorg en ICT. Met als doel duurzame contacten en verbindingen tot stand te brengen, en daar gezamenlijke afspraken over te maken, welke weer bijdragen aan onze doelen op het gebied van W&I, EZ en Onderwijs. Dit willen we doen met ondernemers, onderwijsinstellingen etc. De gemeente faciliteert en verbindt in deze.

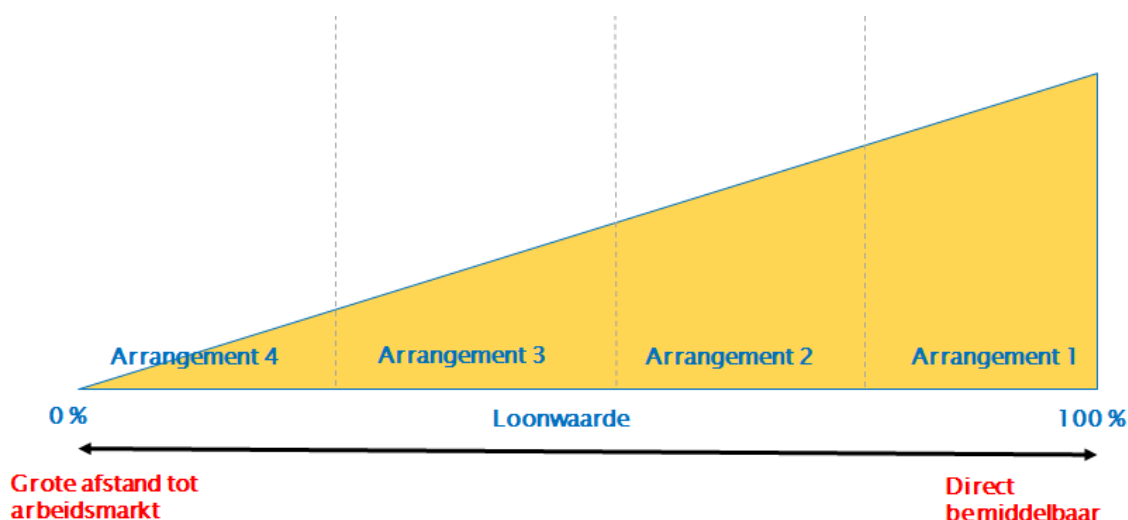
Actielijn: Mensen aan de slag



Het versterken van de economie alléén is niet genoeg om te zorgen dat we in 2018 de laagste werkloosheid van Nederland hebben. Door de economische crisis is het aantal werklozen in Utrecht de afgelopen jaren gestegen. We weten dat veel mensen graag snel weer aan de slag willen. Iedereen heeft ook de verantwoordelijkheid om zo snel mogelijk weer aan het werk te komen. Tegelijkertijd weten we dat niet iedereen in staat is om dat alleen te doen: wie het niet op eigen kracht lukt, helpen we een handje. Vanuit de actielijn 'Mensen aan de slag' beschrijven we hoe we mensen dit steuntje willen bieden: door (maatwerk-)ondersteuning vanuit verschillende arrangementen (hoofdstuk 2), maar ook door werk meer lonend te maken (hoofdstuk 3).

Hoofdstuk 2: Ondersteuning naar werk

In de kadernota presenteren we het ondersteuningsmodel, dat ons in staat stelt onze instrumenten en dienstverlening slimmer in te zetten en ons gaat helpen om in 2018 de stad te worden met de laagste werkloosheid van Nederland. Wij zetten ons als stad in voor de wens van inwoners om economisch zelfstandig te zijn, waar nodig met goede ondersteuning en begeleiding richting werk. Het uitgangspunt is daarom dat we werk zien als de beste vorm van re-integratie: dat is het vertrekpunt bij alle klanten. Werkgevers, sociale ondernemers, ketenpartners en natuurlijk ook de gemeente zelf bieden de benodigde brede infrastructuur gericht op werk. Als gemeente doen we er bovendien alles aan om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, waar dat extra aandacht vraagt. Dit betekent dat er een grote focus ligt bij de samenwerking met werkgevers en maatschappelijke partners in de stad. Dat is nodig zodat we – ondanks beperkte middelen – voor zoveel mogelijk mensen dienstverlening kunnen blijven bieden. Desalniettemin blijven keuzes noodzakelijk.



De dienstverlening werken we uit met het ondersteuningsmodel (zie bovenstaande afbeelding). Het model kent vier arrangementen met ieder zijn eigen kenmerken en aanbod in dienstverlening, waarbij arrangement 1 de groep betreft met de kleinste afstand tot de arbeidsmarkt (bemiddelbaar naar betaald werk), en arrangement 4 de groep met de grootste afstand (met voorlopig geen tot minimaal arbeidspotentieel). De arrangementen zijn ingedeeld op loonwaarde. Het vierde arrangement wordt primair gefinancierd vanuit de Wmo en is daarom uitgewerkt in de nota *Meedoen naar vermogen*. In het model is het mogelijk om door te stromen naar een ander arrangement (hogere of lagere). Of dat ook zo is in de praktijk houden we goed in de gaten.

Wat maakt loonwaarde zo belangrijk?

Loonwaarde is een nieuw element uit de Participatiewet. Het helpt om te kijken naar wat iemand wél kan (loonwaarde). Als een werkgever iemand met een beperkte loonwaarde in dienst neemt, wordt de werkgever op basis van deze loonwaarde gecompenseerd.

Leeswijzer

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we inzetten op ondersteuning naar werk. Aan de hand van het ondersteuningsmodel beschrijven we welke vormen van werk we ondersteunen in de vier verschillende arrangementen, welke noodzakelijke keuzes zich aandienen in de uitvoering van de Participatiewet en wat de nieuwe aanpak betekent voor het speelveld waarin we als gemeente opereren met werkgevers en ondernemers.

In het tweede deel van deze uitwerkingsnota (hoofdstuk 5) geven we een uitwerking van de arrangementen. Zo ontstaat een concreet beeld van wat we straks aanbieden voor wie. Daarnaast is deze uitwerking nodig voor verdere uitwerking in verordeningen, voor die onderdelen die per 1 januari 2015 wettelijk geregeld moeten zijn.

Profiel arrangement 1: Said

Said is metselaar. Het is moeilijk om werk te vinden in de bouw. Hij hoopt zo snel mogelijk weer aan de slag te kunnen, want hij vindt thuis zitten helemaal niks. Tijdens een van de groepsbijeenkomsten heeft hij bouwkundig ingenieur Tom leren kennen. Via het netwerk van Tom is het Said gelukt om een baan te vinden.

Profiel arrangement 2: Kees

Kees heeft suikerziekte en is slechthorend, heeft daarom last van een trage informatieverwerking. Zijn capaciteiten worden daardoor van te laag ingeschat. Als hij de tijd krijgt om dingen te verwerken is hij heel pienter. Door zijn suikerziekte is hij gebaat bij regelmatig werk, volgens een vast schema met niet te veel pieken en dalen. Nadat duidelijk was welke aansturing hij nodig had en welk type werk het beste bij hem past, is hij succesvol aan het werk bij een cateraar voor een loonwaarde van 60%.

Profiel arrangement 3: Irene

Irene heeft jaren in de WIA gezeten door psychische problemen en is na herkeuring weer arbeidsgeschikt verklaard. Zij heeft moeite om iedere dag om 9 uur aan de slag te gaan en een vast aantal uren per dag te werken. Daarbij heeft haar zelfvertrouwen een deuk gekregen en moet zij weer leren om vertrouwen te krijgen in haar eigen kunnen.

Profiel arrangement 4: Fatima

Fatima is verstandelijk beperkt en heeft psychische problemen. Zij woont zelfstandig en krijgt woonbegeleiding. Zij gaat naar het buurthuis waar zij twee keer per week helpt met koffieschenken voor andere kwetsbare wijkbewoners.

>> Zie bijlage 8 voor nog meer profielen

2.1. Verschillende vormen van werk in de vier arrangementen

Werk is altijd het uitgangspunt in de begeleiding van onze klanten, maar afhankelijk van iemands mogelijkheden, stellen we andere eisen aan het werk (additioneel of regulier), de mate van begeleiding en het verplichtende karakter van deelname. Werk dat klanten doen is gericht op ontwikkeling en doorstroom, met zo min mogelijk overdrachtsmomenten. Dit zorgt ervoor dat er bij terugval niet direct sprake is van uitval. Per arrangement benaderen we werk vanuit verschillende perspectieven:

- *Arrangement 1 - Direct naar werk:* als iemand bemiddelbaar is naar betaald werk.
- *Arrangement 2 - Werk staat voorop:* als iemand betaald werk kan verrichten, maar voor een werkgever niet de volledige loonwaarde kan vervullen. Omdat we deze klanten wel de kans willen bieden regulier werk te doen, compenseren we de werkgever en vullen we het loon aan tot het wettelijk minimumloon.
- *Arrangement 3 - Werken als opstap:* als iemand nog niet betaald aan de slag kan, willen we mensen wel zoveel mogelijk de kans bieden additioneel werk te verrichten en zich te ontwikkelen. Afhankelijk van wat iemand zelf wil, en wat een werkgever kan bieden qua begeleiding, gaat iemand (tijdelijk) aan de slag met behoud van uitkering.
- *Arrangement 4 - Meedoen naar Vermogen:* Betaald werk is voor de klanten in arrangement 4 nog niet aan de orde. De inzet vanuit de Participatiewet en de WMO komen in dit arrangement bij elkaar en is gericht op meedoen naar vermogen. De individuele situatie van de klant is hierbij altijd het uitgangspunt, zodat mensen zo goed mogelijk ondersteund worden om hun mogelijkheden en

Wat als er niet direct werk is?

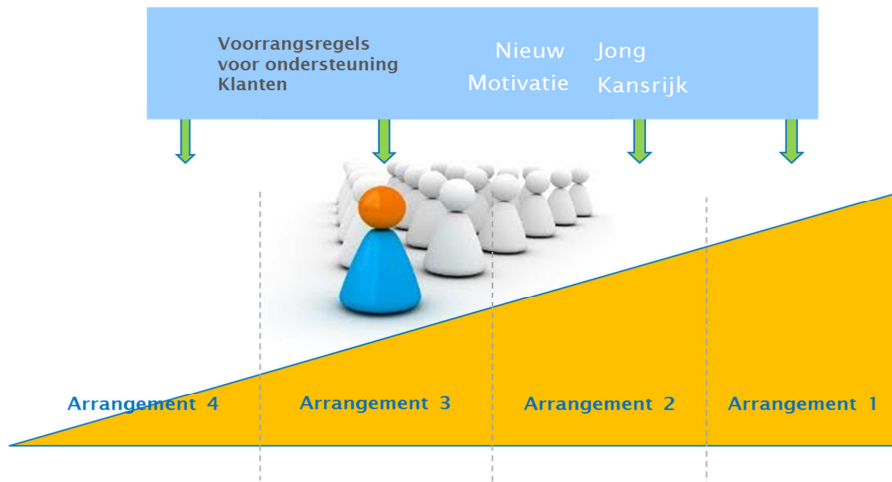
We proberen mensen direct aan de slag te helpen vanuit de verschillende arrangementen. Als er focus op werk is, gaat dit altijd voor. Waar dat niet direct lukt, bijvoorbeeld omdat er geen werk beschikbaar is of wanneer iemand terugvalt, werken we aan een focusverschuiving. Per saldo verwachten we van mensen dat ze actief blijven. We sluiten daarmee aan op de leidende principes uit de kadernota: Werk is het uitgangspunt en sociale prestatie telt.

talenten te ontwikkelen, waar dat kan in de vorm van vrijwillige inzet. Als mensen toch in staat blijken door te groeien naar betaald werk, ondersteunen we dat. De buurtteams spelen hierin een activerende en toeleidende rol.

Ook de nieuwe doelgroepen die voorheen konden instromen in de Wajong en WSW bieden we ondersteuning vanuit de verschillende arrangementen. Waar dat mogelijk is bieden we zoveel mogelijk dezelfde dienstverlening aan en waar nodig leveren we maatwerk. In deel 2 gaan we hier verder op in

2.2. Noodzakelijke keuzes in de ondersteuning van mensen

Welke klanten kunnen we welke ondersteuning bieden?



2.2.1. Keuzes maken is noodzakelijk

We krijgen te maken met een groeiend aantal klanten, terwijl het participatiebudget krimpt. Dit maakt keuzes noodzakelijk. We kunnen niet iedereen ondersteuning bieden. We hanteren de volgende voorrangsregels om te bepalen welke klanten kunnen (blijven) rekenen op ondersteuning. De volgorde is willekeurig:

Kansrijk: als iemand kans heeft om aan de slag te komen, willen we dat iemand die kans kan grijpen

Nieuw: nieuwe klanten bieden we altijd dienstverlening

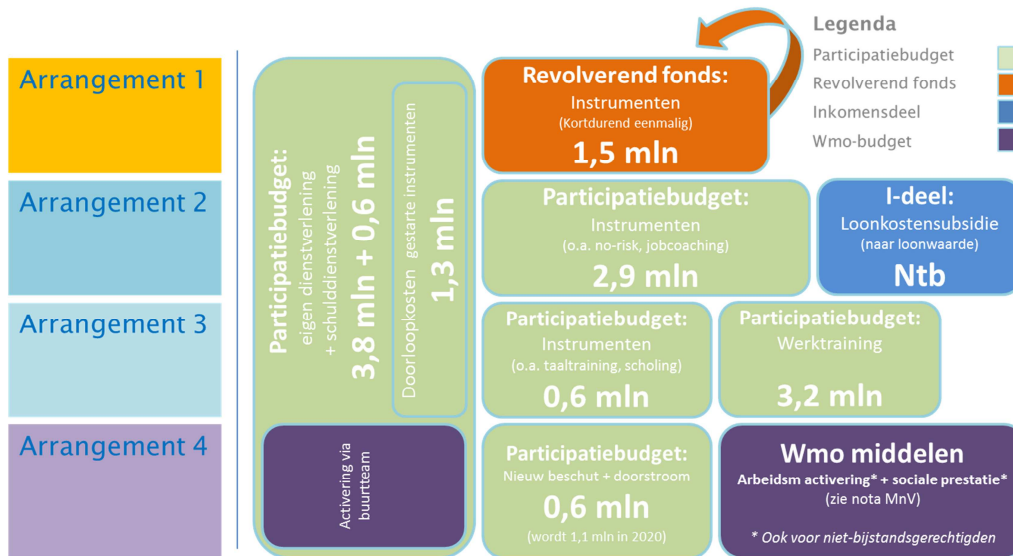
Motivatie: wie gemotiveerd is kan rekenen op onze ondersteuning

Jongeren: jongeren laten we niet thuis zitten, daar gaan we altijd mee aan de slag

Met de voorgestelde voorrangsregels wordt voor iedereen duidelijk dat we in onze ondersteuning van klanten de focus leggen bij nieuwe instroom, jongeren, gemotiveerde klanten en kansrijke klanten – in alle vier arrangementen. We sluiten daarbij niemand uit. Wie gemotiveerd is, kan blijven rekenen op onze ondersteuning. De eigen kracht van mensen staat daarbij voorop. Als mensen die eigen kracht willen vergroten ondersteunen we dat.

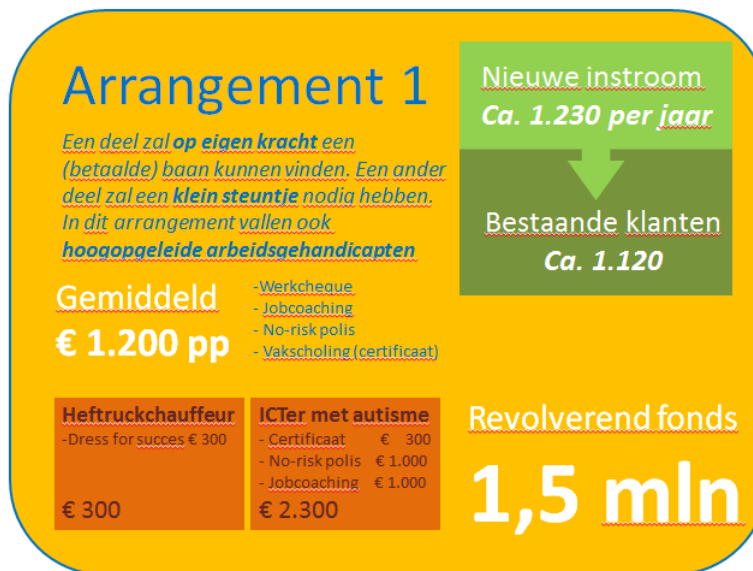
2.2.2. Wat kunnen we straks nog bieden voor wie?

We gaan bij de ondersteuning in de arrangementen uit van de intentionele verdeling van middelen binnen het ondersteuningsmodel, zoals weergegeven in de volgende afbeelding. Of we daarnaast op basis van de voorrangsregels nog meer klanten kunnen bedienen zal in de praktijk moeten blijken. Onderstaande uitwerkingen zijn dan ook indicaties. In de praktijk moet ook blijken hoeveel door- en uitstroom we daadwerkelijk realiseren binnen de verschillende arrangementen.



Ondanks de voorrangsregels kunnen we op basis van de beschikbare middelen niet iedereen ondersteunen. We verwachten dat we in 2015 op basis van het beschikbare budget in ieder geval de nieuwe instroom, waaronder jongeren, ondersteuning kunnen bieden. Er zullen ook klanten zijn waarvoor we straks geen instrumenten meer in kunnen zetten. Het gaat dan vooral om volwassen klanten in het zittend bestand, die minder gemotiveerd zijn en minder kans hebben om aan de slag te komen. Deze klanten proberen we zoveel mogelijk via eigen dienstverlening te bedienen.

Arrangement 1



Op basis van de geschatte gemiddelde kosten voor ondersteuning in dit arrangement, kunnen wij naar verwachting 1250 klanten helpen uit te stromen. Op basis van de huidige aantallen betekent dit dat we naar verwachting voor 1120 klanten geen instrumenten kunnen inzetten.

Voor de financiering van instrumenten in arrangement 1 gebruiken we het Revolverend Fonds.

Revolverend fonds inzetten voor bevorderen uitstroom

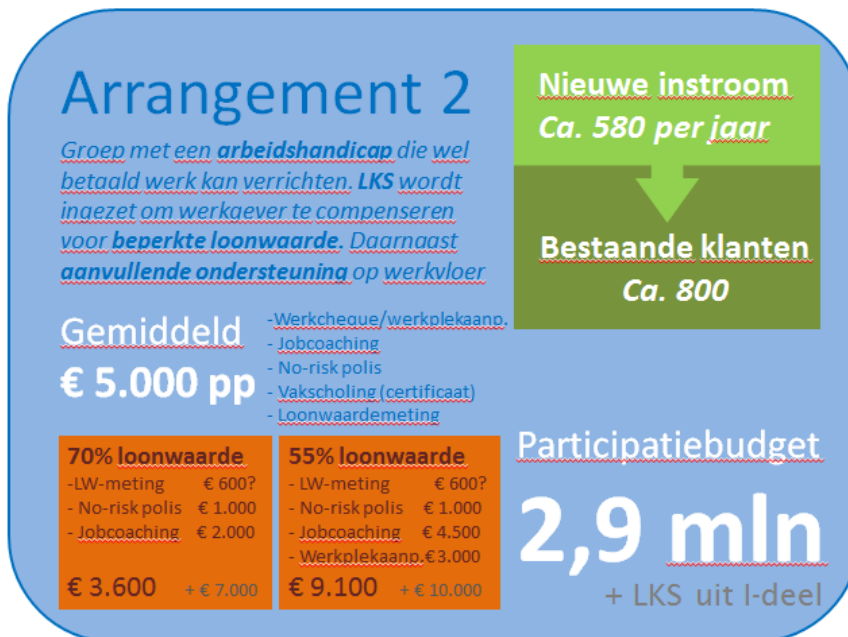
We willen marktpartijen uitnodigen om op basis van een businesscase met creatieve voorstellen te komen die bijdragen aan extra uitstroom en per saldo een besparing opleveren. We willen ook verkennen of nieuwe financieringsconstructies mogelijk zijn door deelname van fondsen en andere partijen die willen investeren in maatschappelijk rendement (bijvoorbeeld via social impact bonds²). Daar waar eventueel extra ondersteuning nodig is om ervoor te zorgen dat mensen een baan vinden, willen we dit ook uit het fonds financieren. Het gaat daarbij altijd om eenmalige kortdurende incentives die tot uitstroom leiden, zoals werkcheque, vakgerichte scholing, en jobcoaching.

Uitgangspunten voor inzet van het Revolverend fonds

- Uitgaven uit het fonds zijn altijd incidenteel van karakter. Uit het fonds worden geen structurele uitgaven bekostigd.
- Partijen kunnen gedurende het hele jaar op basis van een businesscase een aanvraag indienen voor financiering van hun plan.
- Plannen leiden aantoonbaar tot extra uitstroom en daarmee tot besparingen op de uitkeringslasten
- Plannen beoordelen we op hun maatschappelijk en financieel rendement
- Financiering vindt bij voorkeur plaats op basis van gerealiseerde besparingen

Na vaststelling van de uitgangspunten voor de inzet van het Revolverend Fonds met deze uitwerkingsnota kan een plan opgesteld worden voor de inzet van het fonds in 2015.

Arrangement 2



In arrangement 2 zullen jaarlijks ongeveer 580 klanten instromen. Momenteel zijn er 810 klanten al bij ons bekend. De 2,9 miljoen euro uit het participatiebudget gebruiken we om zoveel mogelijk mensen te plaatsen op werkplekken ondersteund met de inzet van werkgeversgerichte instrumenten. De inzet van loonkostensubsidie wordt daarnaast gefinancierd vanuit het Inkomensdeel. Voor

zowel de inzet van loonkostensubsidie als de inzet van aanvullende werkgeversinstrumenten is de vraag van de werkgever leidend.

We schatten in dat we voor ongeveer 580 klanten aanvullende instrumenten kunnen inzetten en daarmee ruwweg de helft van de klanten uit arrangement 2 iets kunnen bieden. In de praktijk zal moet blijken hoe dit daadwerkelijk uitwerkt.

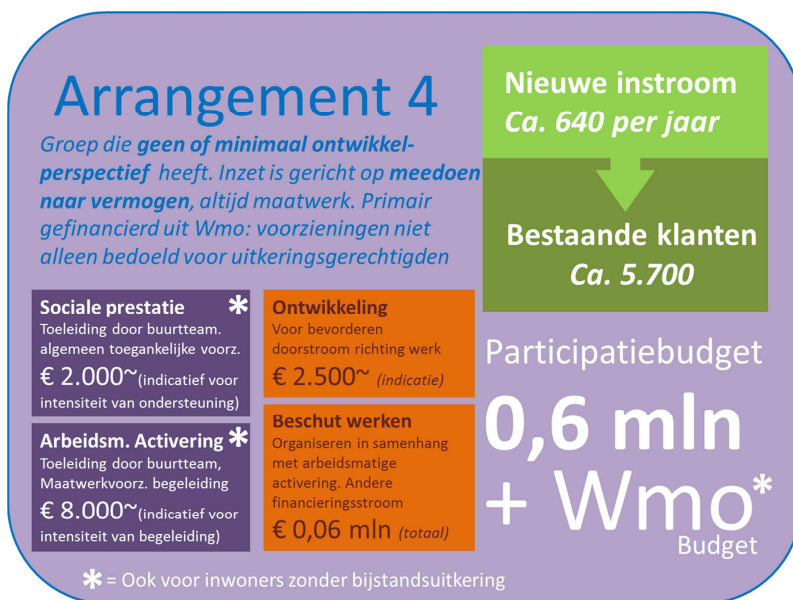
Arrangement 3



Een grote groep klanten onder de Participatiewet valt straks in arrangement 3. Voor deze klanten willen we samen met sociaal ondernemers werk organiseren. Om dat te ondersteunen is er een budget van 0,6 miljoen euro. We schatten in dat we daarvan 1000 klanten kunnen helpen. Dat zijn dus meer klanten dan alleen de nieuwe instroom: ook bestaande klanten kunnen wij hier een opstapje bieden: mits er sociaal ondernemers zijn die een

plek hebben voor deze klanten. Daarnaast is er in dit arrangement ook Werktraining beschikbaar voor 800 klanten per jaar. Ook hier is er dus nog ruimte om meer klanten te helpen dan alleen de nieuwe instroom.

Arrangement 4



De ondersteuning voor klanten voor wie er (nog) geen perspectief is op (betaald) werk, wordt primair gefinancierd vanuit de Wmo. Dit is nader uitgewerkt in de uitvoeringsnota Meedoen naar Vermogen.

Voor beschut werken is er budget beschikbaar op grond van de Participatiewet. In 2015 gaat het om een bedrag van 60.000 euro en dit loopt op naar 0,5 miljoen euro in 2020. Daarnaast investeren we vanuit het Participatiebudget ca. 0,6 mln euro. Daarmee beogen we twee doelen, namelijk dat de brede voorziening ook open staat voor bijstandsgerechtigden als passende dienstverlening in arrangement 4 (er zullen ook andere inwoners gebruik van maken). Daarnaast willen we ontwikkeling en doorstroom stimuleren om kansen op (betaald) werk te realiseren als daar in bijzondere gevallen toch mogelijkheden toe zijn. Hier kijken we ook naar bundeling met Wmo middelen. Zo creëren we beweging en beperken we het beroep op relatief dure wmo-voorzieningen.

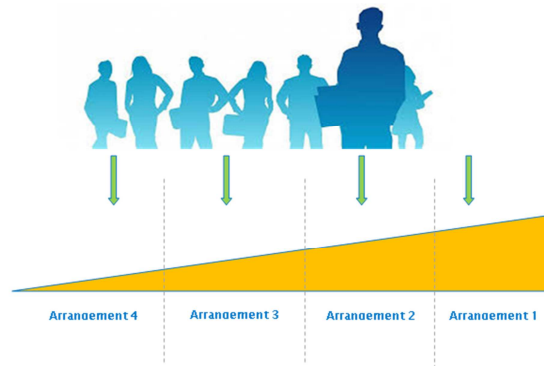
In deel 2 werken we concreet uit hoe we onze dienstverlening en instrumenten op de verschillende arrangementen willen vormgeven.

2.3. Onze relatie met werkgevers: een nieuw speelveld

Een goede samenwerking met werkgevers en sociaal ondernemers staat voorop. Hoe meer werk er beschikbaar komt, hoe meer mensen we kunnen toeleiden naar werk. Met afnemende budgetten en een groeiende doelgroep verandert onze rol als gemeente wel. Er ontstaat een nieuw speelveld waarin wij vooral moeten investeren in partnerschap met werkgever en sociaal ondernemers en ruimte scheppen voor nieuwe samenwerkingsverbanden.

Open en uitnodigend

Hoe we de samenwerking met werkgevers, sociaal ondernemers en andere partijen, zoals zorgaanbieders, vormgeven verschilt per arrangement. In alle gevallen stellen we ons open en uitnodigend op. Iedereen kan bij ons komen met een goed voorstel. Zo willen we gebruik maken van de creativiteit en het ondernemerschap dat er bij partijen is om mensen werk te bieden of te bemiddelen. De grenzen tussen de arrangementen zijn daarom ook niet hard. We zijn juist op zoek naar slimme combinaties met bijvoorbeeld Meedoen naar vermogen.



Financieel en maatschappelijk rendement

We toetsen business cases op hun financieel en maatschappelijk rendement. Afhankelijk van de mogelijkheden van klanten, stellen we eisen aan het rendement dat een business case moet opleveren: maatwerk.

Pro-actief, constructief en pragmatisch

We benaderen partijen actief om hen uit te nodigen om een businesscase uit te werken. We denken graag mee en faciliteren waar het kan. Als we kunnen helpen, leggen we verbindingen. Waar we hobbels tegenkomen, proberen we daar (samen) oplossingen voor te vinden. In plaats van te focussen op waarom iets niet kan, zoeken we naar manieren zodat iets wel kan. Die insteek kiezen we waar het gaat om Werken aan werk, maar ook rond Meedoen naar vermogen.

2.3.1. Samenwerking met partners

In het nieuwe speelveld werken wij samen met verschillende partners, wanneer het gaat om werk:

Samenwerking met sociaal ondernemers

Eind mei hebben we met sociaal ondernemers verkend of zij kansen zien in samenwerking op basis van een businesscase, om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden. Sociaal ondernemers waren enthousiast en hebben ons daarnaast feedback gegeven op de voorgestelde aanpak. Met een aantal sociaal ondernemers zijn we inmiddels in gesprek om interessante business cases te gaan uitvoeren. Zo willen we alvast ervaring opdoen met deze manier van werken. Het is de bedoeling dat het werkgeversservicepunt gaat fungeren als aanspreekpunt voor sociaal ondernemers die een businesscase willen aandraagen. Ook op het terrein van Meedoen naar vermogen (rond het vormgeven van de arbeidsmatige activering en sociale prestatie) zoeken we pro-actief de verbinding met sociaal ondernemers.

Meer met sociaal ondernemerschap

We zien sociaal ondernemers als een belangrijke motor voor maatschappelijke vernieuwing en innovatieve oplossingen op het terrein van *Werken aan werk* en *Meedoen naar vermogen*. Er is geen eenduidige definitie waar een sociaal onderneming aan moet voldoen. Wat sociaal ondernemers in onze ogen wel uniek maakt is dat zij maatschappelijke doelen voorop stellen en desondanks in hoge mate financieel zelfvoorzienend zijn, doordat zij grofweg meer dan 50% van hun inkomsten uit de markt halen op basis van een product of dienst die zij aanbieden.

We willen de komende jaren investeren in de samenwerking met sociaal ondernemers en randvoorwaarden scheppen die sociaal ondernemerschap kunnen bevorderen. Bij het herijken van de aanpak stimuleren ondernemerschap (werken in de wijk) spelen we hier op in. Daarnaast willen we in het hele sociale domein sociaal ondernemerschap meer zichtbaar maken. In juni hebben we bijvoorbeeld in Utrecht de eerste landelijke Social Enterprise Day georganiseerd, waar ook prijzen zijn uitgereikt aan voor veelbelovende sociaal ondernemers (zie bijlage 6 voor een impressie). Zo willen we (startende) ondernemers in de stad inspireren en kennis aanreiken om de beweging te maken naar een sociaal onderneming.

Facts & figures voor Utrecht

Samen met de Universiteit Utrecht en Social Enterprise Lab hebben we een inventarisatie gemaakt van sociaal ondernemerschap in Utrecht. Daaruit kwam het volgende naar voren:

- Circa 61 sociaal ondernemers en 23 'start-ups' zijn in Utrecht actief, veelal in het sociale domein (People)
- Er is veel variatie in businessmodellen en maatschappelijke doelstellingen: o.a. participatie van ouderen bevorderen, leefbaarheid in de wijk versterken, integratie van allochtonen bevorderen, duurzaamheid bevorderen
- Circa 60% werkt met mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie of wil dat bevorderen (via empowerment, coaching, scholing en bemiddeling)
- Branches waarin sociaal ondernemers actief zijn variëren: o.a. horeca, duurzaamheid, voedsel, zorg, IT, Finance, hospitality, kleding en design, detailhandel, advies en HRM.

Stimuleringsbudget Sociaal Ondernemerschap

We willen nieuw sociaal ondernemerschap stimuleren, ook op wijkniveau. We onderzoeken of we een Stimuleringsbudget Sociaal Ondernemerschap op kunnen zetten, eventueel met behulp van (Europese) fondsen. Het stimuleringsbudget willen we vormgeven in overleg met sociaal ondernemers en wijkraden. Uitgangspunten waar we aan denken zijn:

- Iedereen met een vernieuwende aanpak kan op basis van een businesscase een aanvraag doen voor een (eenmalige) bijdrage uit het stimuleringsbudget sociaal ondernemerschap.
- Voorwaarde is dat het initiatief zich richt op de stad Utrecht en de kansen van mensen op de arbeidsmarkt vergroot of bijdraagt aan de participatie van kwetsbare burgers, die anders een beroep zouden moeten doen op de Wmo.
- Financiering vindt plaats op basis van co-financiering.

Samenwerking met uitzendpartijen

Ook in bevorderen van uitstroom naar *betaald* werk willen we samenwerken met partijen op basis van businesscases, waaronder uitzendbureau's. Waar partijen op basis van een businesscase kunnen laten zien dat zij mensen snel en efficiënt plaatsen op betaald werk, willen we daar samenwerkingsafspraken over maken. Vanaf de zomer gaan we met een aantal uitzendbureaus pilots starten met deze manier van werken.

Samenwerking rondom de garantiebannen: het regionaal werkbedrijf

Werkgevers hebben de opdracht om de komende jaren 125.000 extra arbeidsplekken te creëren voor mensen met een beperking. Voor Utrecht gaat het om 1.145 banen in de komende 2 jaar. Om dit tot stand te brengen is er een goede afstemming nodig tussen overheden en werkgevers: hoe gaan we er samen voor zorgen dat deze extra banen er komen en hoe gaan we ervoor zorgen dat mensen met een beperking aan de slag kunnen op deze banen. Het regionale werkbedrijf is wettelijk de plek waar werkgevers en overheid concrete afspraken maken hierover. Om per 1 januari 2015 te kunnen starten, wordt nu al druk gewerkt aan de vormgeving van het regionaal werkbedrijf en doen we al ervaring op in pilots (zie kaders).

Invulling Regionaal Werkbedrijf

In de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden zijn de gemeenten met het UWV gestart met de voorbereiding voor het regionaal werkbedrijf. Het regionaal werkbedrijf is straks geen 'echt' bedrijf, maar een (virtueel) platform waar gemeenten, UWV, werkgevers, sociale partners (werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers) samenwerken om samen de garantiebanen te realiseren. Als centrumgemeente heeft Utrecht een initierende rol in de opzet van het werkbedrijf.

Voor de vertegenwoordiging van de werkgevers willen we een aantal werkgevers aan tafel die een voortrekkersrol willen vervullen ten aanzien van de garantiebanen maar ook op het bredere terrein van arbeidsmarkt en werkgelegenheid. Daarnaast willen we met het regionaal platform ook tot andere maatregelen en initiatieven komen die de werkgelegenheid in de regio bevorderen. Daartoe gaan we in de zomerperiode ook het gesprek met geïnteresseerde werkgevers en werkgevers-vertegenwoordigers aan, om te komen tot de vorming van het regionaal werkbedrijf voor 1 januari 2015.

Regionaal zijn we aan de slag om twee belangrijke randvoorwaarden te realiseren:

- Een set aan instrumenten en ondersteuning voor werkgevers. Deze instrumenten en ondersteuning kunnen we inzetten voor werkzoekenden met een arbeidshandicap – onafhankelijk van hun uitkeringsachtergrond. Een gezamenlijke set aan instrumenten in de regio betekent dat we veel transparanter en eenvoudiger afspraken kunnen maken met werkgevers. Tegelijkertijd zal de mogelijkheid blijven om maatwerk te leveren, op wat nodig is om een werkzoekende met een arbeidshandicap te kunnen laten functioneren. De uitkeringsachtergrond speelt daarbij geen rol meer.
- Een eenduidige diagnose, waardoor we op een eenduidige manier loonwaarde meten. Dit is zowel voor de werkzoekenden met een beperking als voor de werkgevers die mensen met een beperking een arbeidsplek willen bieden niet wenselijk. In de praktijk betekent dit een gezamenlijke afstemming in aanpak en methodiek tussen de uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen, Sociale Werkvoorziening en het UWV in deze regio.

Nu al aan de slag

Terwijl de landelijke en wettelijke kaders nog in detail gevormd worden, zijn we met de gemeenten in de regio aan de slag om werk te maken van de doelstelling onbeperkt aan de slag. De inzet is om ervoor te zorgen dat:

- Werkgevers en ondernemers die garantiebanen willen organiseren daarbij eenduidig ondersteund worden met instrumenten en heldere arrangementen
- Alle mensen met een arbeidshandicap of arbeidsbelemmering die beschikbaar zijn voor werk goed in beeld zijn op hun competenties en productiviteit, om te komen tot een goede match en inzetbaarheid.

Harmoniseren instrumenten met UWV

We willen voorkomen dat werkgevers geconfronteerd worden met verschillende regimes vanuit de gemeente en vanuit het UWV bij het invullen van garantiebanen. Samen met de G4 en UWV inventariseren we daarom op dit moment de mogelijkheden om instrumenten als loonkostensubsidie, loondispenstatie en no-riskpolis zoveel mogelijk te harmoniseren. Waar landelijke regels hierbij een belemmering vormen, zoeken we daar samen met het UWV een oplossing voor.

Pilot gestart met werkgevers: onbeperkt aan de slag

Samen met initiatiefnemers als de Rabobank en de Normaalste Zaak zijn we op 1 mei j.l. gestart met de pilot 'Onbeperkt aan de Slag', die de arbeidskansen voor hoogopgeleide werkzoekenden met een beperking moet vergroten in onze regio. Hiervoor wordt een nieuw platform opgezet waarop werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking elkaar op unieke en rechtstreekse wijze kunnen vinden en waarmee ook een logische matching gemaakt kan worden voor relevante vacatures. Onbeperkt aan de Slag richt zich nu op hoger opgeleiden met een beperking in de arbeidsmarktregio Utrecht. Bij succes wordt het initiatief landelijk en voor een bredere doelgroep uitgerold.

Verbinding leggen tussen sociaal ondernemers en andere werkgevers

Voor sociaal ondernemers is het belangrijk dat zij voldoende omzet kunnen genereren om zoveel mogelijk mensen werk te kunnen bieden. Waar nodig ondersteunen we dat door verbindingen te leggen met andere werkgevers. Hiermee bieden we werkgevers ook extra mogelijkheden om hun maatschappelijke betrokkenheid in te vullen. Bijvoorbeeld als het gaat om de invulling van garantiebanen (zie tekstblok Regionaal werkbedrijf hierboven) en de invulling van Social Return (zie tekstblok over de gemeente als investeerder, p. 37)

2.3.2. Speelveld verder ontwikkelen

Het samenwerken op basis van businesscases hebben we niet van vandaag op morgen in de vingers. Al werkende weg willen we de komende maanden ervaring opdoen met deze manier van samenwerken en hiervan leren. Daarvoor starten we al vanaf de zomer een aantal pilots. Het zal met vallen en opstaan gaan, waarbij we ook tegen belemmeringen aan zullen lopen. Onze intentie is om steeds met elkaar te zoeken naar oplossingen en daarbij pragmatisch te werk te gaan. Ook zetten we samen met onderzoekers van de Universiteit Utrecht en Hogeschool Utrecht en een aantal sociaal ondernemers een 'lerende groep' op om lessen te kunnen trekken uit deze nieuwe samenwerkingen.

Principes voor het zoeken van verbinding met sociaal ondernemers en andere werkgevers:

Uitnodigend *we staan open voor creatieve voorstellen*

Ondernemerschap *we willen gebruik maken van creativiteit en ondernemerschap*

Open speelveld *iedereen kan bij ons komen met een goed voorstel*

Businesscase *we vragen voorstellen uit te werken als businesscase*

Rendement *we beoordelen plannen op hun rendement, zowel financieel als maatschappelijk*

Pro-actief *we benaderen partijen pro-actief om hen uit te nodigen een businesscase uit te werken*

Constructief en faciliterend *wij denken graag mee en faciliteren waar het kan*

Verbindingen leggen *als we kunnen helpen door verbindingen te leggen, doe we dat graag*

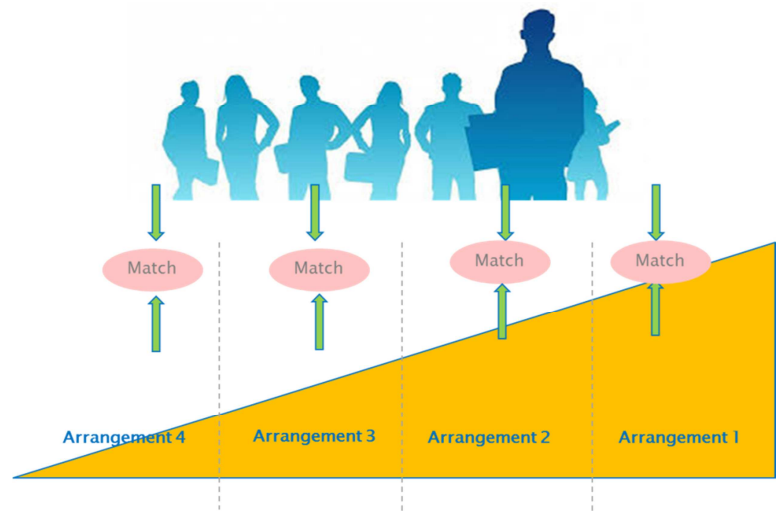
Pragmatisch *waar we hobbels tegenkomen, proberen we daar (samen) oplossingen voor te vinden*

Mogelijkheden *in plaats van focussen op waarom iets niet kan, zoeken we naar manieren zodat iets wel kan*

2.4. Onze rol in mensen ondersteunen naar werk

Onze dienstverlening: vraag en aanbod bij elkaar brengen

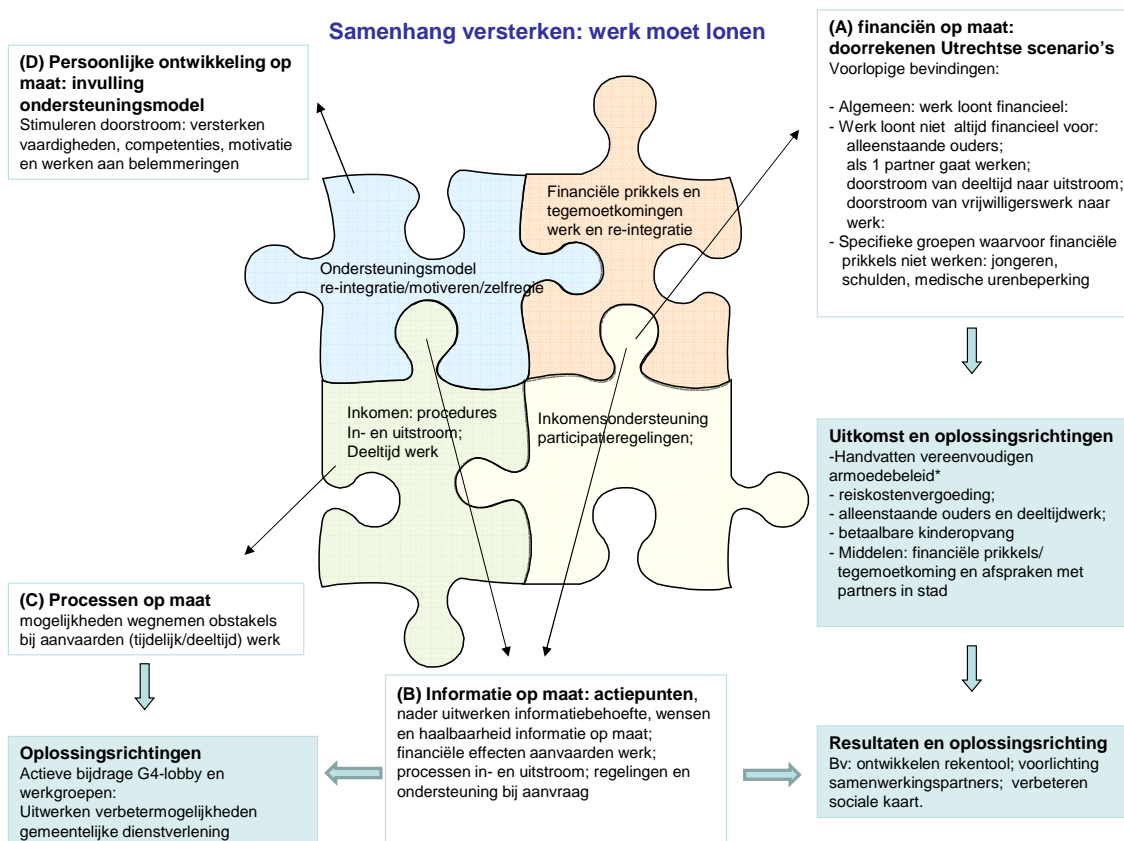
In de ideale situatie vinden werkgever en werkzoekende elkaar zonder tussenkomst van de gemeente. Dit stimuleren wij door werkgevers inzicht te geven in ons bestand met kansrijke klanten die direct geplaatst kunnen worden op werk. Waar vraag en aanbod niet zomaar bij elkaar komen, doen we er alles aan om dat te ondersteunen. In de verschillende arrangementen heeft dat een eigen karakter. Dit wordt verder uitgewerkt in deel 2.



Hoofdstuk 3 Werken moet lonen

We bouwen aan een stad waar zo veel mogelijk mensen kunnen werken naar vermogen. Het Utrechtse ondersteuningsmodel is gericht op het stimuleren van de doorstroom en uitstroom naar werk. Daarbij is *Werk moet lonen* een leidend principe. We willen dat het loont om aan de slag te gaan. Dat kan financieel zijn, maar ook niet-financieel.

Werk moet lonen kent daarbij meerdere gezichten. Het gaat om (a) financiën op maat, (b) informatie op maat, (c) procedures op maat en (d) persoonlijke ontwikkeling op maat. De focus ligt bij het versterken van de samenhang tussen deze aspecten. Onderstaande figuur is een schematische weergave van de punten waarop deze samenhang kan worden versterkt.



A) Financiën op maat

De complexiteit aan regelingen maakt de financiële gevolgen van werken vaak ondoorzichtig (fiscale regelingen, wettelijke vrijlatingen, gemeentelijke regelingen en toeslagen of tegemoetkomingen). Daarom werken we aan doorrekeningen voor verschillende klantgroepen die een stap zetten richting en/of uitstromen naar werk. Dat laat zien dat het in het algemeen financieel loont om te werken. Ook biedt het inzicht in situaties en groepen waarvoor financiële prikkels niet werken en in de knelpunten die daarbij spelen. Zo is de doorstroom van vrijwilligerswerk en deeltijdwerk naar volledige uitstroom financieel niet aantrekkelijk als iemand iets meer dan de bijstandsnorm gaat verdienen. Iemand gaat er financieel dan meestal op achteruit. Tegelijkertijd zoeken we in de doorrekeningen ook naar concrete oplossingen en adviezen aan welke knoppen (regelingen, dienstverlening, samenwerking partners) kan

worden gedraaid om werk meer lonend te maken. De voorlopige aanknopingspunten zijn reiskosten (gezinnen), kinderopvang (alleenstaande ouders) en deeltijdwerk (alleenstaande ouders).

De komende periode worden de scenario's verder uitgewerkt. We toetsen daarbij in hoeverre de oplossingen (financieel) haalbaar en wenselijk zijn en bijdragen aan de doelstellingen van de actielijn mensen aan de slag. De uitwerking hiervan zal aan u worden voorgelegd.

Wanneer loont werken? Twee situaties uit de praktijk.

De Utrechtse scenario's zijn berekend voor verschillende huishoudtypen.²

Alleenstaande ouders

Hans is een alleenstaande ouder met twee kinderen: Zoë is één en Floris is drie. Hans wil in een magazijn aan de slag: 32 uur per week op basis van wettelijk minimumloon. Zoë en Floris gaan vier dagen per week naar de kinderopvang. Echter, Hans komt erachter dat – na verrekening van de gemeentelijke regelingen en toeslagen – de kosten van de kinderopvang veel hoger zijn dan de stijging van zijn inkomen. Hij is genoodzaakt de kinderen twee dagen per week onder te brengen bij zijn moeder. Maar zelfs dan gaat hij er financieel niet op vooruit.

Alleenstaande

Chantal is 40 jaar, ze woont alleen. Chantal heeft een baan gevonden in de horeca. Ze gaat voltijd (38 uur) aan de slag op basis van het wettelijk minimumloon. Financieel loont het voor Chantal om te gaan werken. Netto verdient ze bijna 140% van de bijstandsnorm. Ze krijgt geen gemeentelijke vergoedingen meer zoals de U-pas, en ook haar huurtoeslag en zorgtoeslag zijn lager. Na verrekening van deze afname van toeslagen houdt ze ongeveer 125% van de bijstandsnorm over.

Ontwikkelingen 2015

Per 1 januari 2015 worden er een aantal wijzigingen doorgevoerd in de Wet Werk en Bijstand (WWB), waardoor werk meer loont:

- De uitkering voor klanten die een huishouden delen wordt verlaagd (exclusief AOW). Dit heet de kostendelersnorm. Een klant ontvangt dan minder uitkering: de stap naar werk is dan dus eerder lonend.
- Alleenstaande ouders krijgen per 1 januari de (lagere) norm van een alleenstaande: de alleenstaande oudernorm vervalt. De belastingdienst compenseert het verschil in uitkering, maar per saldo daalt het bedrag dat alleenstaande ouders jaarlijks aan bijstand ontvangen. Dat betekent dat het voor alleenstaande ouders financieel loont om te werken, mits zij de kosten van de kinderopvang kunnen dekken.
- Tot slot komt er mogelijk een wettelijk voorstel voor mensen met een medische urenbeperking. Hier wordt voorgesteld structureel een vrijlating van inkomen uit arbeid in te voeren, waardoor het ook voor deze groep financieel aantrekkelijker is om te werken.

² In de scenario's wordt gekeken of de toename in het netto inkomen groter is dan de afname van Utrechtse gemeentelijke regelingen en landelijke toeslagen. Eenmalige prikkels en tegemoetkomingen zijn niet in de berekeningen van het inkomen opgenomen, maar zijn wel opgenomen in de analyses. Hetzelfde geldt voor de meerkosten van (vrijwilligers)werk. Bij deze bieden we een doorkijkje van alleenstaande ouders en alleenstaanden.

(B) Informatie op maat

Klanten weten vaak niet wanneer het (financieel) loont om te gaan werken. Dat beïnvloedt vaak de manieren waarop zij omgaan met werk zoeken en aannemen. Informatie op maat kan een brug vormen: als een klant weet dat het loont om te gaan werken, vergroot dat waarschijnlijk de bereidheid om een stap richting werk te zetten.

De uitkomsten van de Utrechtse financiële doorrekeningen willen we gebruiken om klanten beter te informeren over wanneer werken loont. Wij verwachten dat hierdoor meer klanten de stap naar werk gaan zetten. Daarbij kijken wij niet alleen naar informatie die we willen bieden aan klanten, maar ook aan professionals en vrijwilligers die werken met bijstandsgerechtigden en mensen met lage inkomens. Daarbij is ook aandacht voor voorlichting en informatie over vraagstukken rondom tijdelijke uitstroom, deeltijdwerk en aanvraagprocedures.

Concrete oplossingen waar we aan denken:

- Een rekentool
- Voorlichting door samenwerkingspartners en (vrijwilligers)organisaties
- (Telefonisch) spreekuur tijdens groepsbijeenkomsten
- Verbeteren van de sociale kaart zodat cliënten en professionals makkelijker weten voor welke vraag ze waar terecht kunnen

(C) Processen op maat

Werk moet lonen heeft ook te maken met makkelijk werk kunnen aannemen, zonder dat het daarna lastig is om weer op bijstand terug te vallen, als dat nodig is. Dit is ook een van de speerpunten uit het coalitieakkoord. We kijken daarom ook kritisch naar de processen en werkwijze rondom (deeltijd)werk en in- en uitstroom uit de bijstand. Wij hebben voor klanten waarvan gegevens bekend zijn bij de gemeente de procedure al vereenvoudigd en onderzoeken waar we op korte termijn de processen en werkwijze verder kunnen vereenvoudigen. Echter, er zijn ook landelijke wettelijke kaders die sommige vereenvoudigingen nu belemmeren. Als G4 voeren we een stevige lobby om de regels van de bijstand te vereenvoudigen en flexibeler te maken, zodat ze beter aansluiten op de huidige arbeidsmarkt. Mede dankzij deze lobby, heeft het kabinet besloten binnenkort met een voorstel te komen

(D) Persoonlijke ontwikkeling op maat

Werken moet lonen biedt niet alleen financiële vooruitgang: wij denken dat werk voor mensen ook persoonlijk ontwikkeling biedt. In alle arrangementen waarin wij mensen ondersteunen naar werk is aandacht voor de kansen die werk biedt in de persoonlijke ontwikkeling. Daarbij vormen, voor hen die dit nodig hebben, het bieden van structuur, het versterken van werkvaardigheden, competenties (waaronder arbeidsritme), motivatie en het werken aan belemmeringen belangrijke onderdelen.

Werken moet lonen in relatie tot armoede

In het coalitieakkoord heeft het college de ambitie geformuleerd om het beleid rond armoede te vereenvoudigen en het aantal regelingen terug te brengen. Wij komen hiervoor met een uitwerking. Dit wordt in samenhang gedaan met inzichten van Werk moet lonen en verdere uitwerking van scenario's hieromtrent.

***Actielijn:* Succes smeden tussen onderwijs en arbeidsmarkt**



Hoofdstuk 4: Succes smeden met het onderwijs

Het onderwijs heeft de opdracht jongeren zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt en hun talent zo ver mogelijk te ontwikkelen. De gemeente Utrecht ondersteunt het onderwijs om jongeren zoveel mogelijk perspectief op de arbeidsmarkt te bieden. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we samen met scholen zorgen voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, met focus op de kwetsbare jongeren uit de doelgroep van de Participatiewet.

4.1. Aansluitingsvraagstukken naar opleiding of werk voor kwetsbare jongeren

De komst van de participatiewet betekent een belangrijk vraagstuk voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, in het bijzonder voor kwetsbare leerlingen. Het onderwijs heeft als opdracht jongeren zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt, door ze – indien haalbaar – te laten uitstromen met een startkwalificatie. Voor sommige leerlingen ligt het behalen van een startkwalificatie niet in het bereik. Dit zijn leerlingen die komen uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), het praktijkonderwijs (PrO) en de leerlingen met een negatief studieadvies in de Entreeopleiding.

Hoe bepalen we wat haalbaar is voor een kwetsbare jongere?

PrO en VSO-scholen formuleren samen met de gemeente criteria om te bepalen wat het best aansluit bij de mogelijkheden van een leerling. De criteria zijn gebonden aan de loonwaarde en sluiten aan bij de invulling van dienstverlening bij Werk en Inkomen en de afspraken over dag-activering bij Meedoen naar Vermogen. De definitieve wetgeving rondom loonwaarde wordt pas in het najaar verwacht. In het najaar maken scholen en gemeente daarom aanvullende afspraken voor de definitieve set van criteria.

Vanuit het perspectief van de participatiewet ligt er voor deze jongeren de opgave om ze zo goed mogelijk voor te bereiden op en begeleiden naar een baan of andere vorm van dagactiviteit. Hieronder leggen we uit op welke manieren we zorgen voor deze aansluiting.

4.1.1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt voor kwetsbare jongeren

Voorheen kwamen veel kwetsbare jongeren in aanmerking voor een Wajong uitkering. Met de komst van de Participatiewet is dat niet meer het geval. Om te voorkomen dat arbeidsbeperkte jongeren straks een uitkering moeten aanvragen bij de gemeente, werken onderwijs en de gemeente intensief samen aan een goede overgang van onderwijs naar werk. Jongeren die ondersteuning nodig hebben, zijn tijdig in beeld en worden tijdens de opleiding voorbereid op een goede overgang naar (begeleid) werk of dag-activering. De volgende uitgangspunten en ambities liggen ten grondslag aan deze samenwerking:

- De gemeente heeft in het ondersteuningsmodel speciale aandacht voor kwetsbare jongeren tussen 18 en 27 jaar.
- De gemeente is al tijdens de schoolcarrière betrokken bij het begeleiden van kwetsbare jongeren naar werk.
- PrO en VSO-scholen formuleren samen met de gemeente criteria om te bepalen wat het best aansluit bij de mogelijkheden van een leerling (zie bovenstaand kader).
- Onderwijs en de gemeente kennen en benutten elkaars instrumenten en arrangementen voor arbeidstoeleiding van kwetsbare doelgroepen.
- Onderwijs en gemeenten hanteren een op elkaar afgestemde werkgeversbenadering.
- Kwetsbare jongeren voor wie regulier onderwijs (entree of hoger) niet haalbaar is, zullen zoveel mogelijk door leren op een werkplek (branchecursussen).

Vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF) zijn er middelen beschikbaar voor re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dertig procent van deze middelen (bijna 1,1 miljoen euro voor 2 jaar) zetten we in voor leerlingen uit het PrO en VSO, om hun kansen op werk of een vervolgopleiding te vergroten. De activiteiten die met deze middelen worden ingezet zijn:

- Begeleiding vanuit de school bij het volgen van een stage.
- Branchecursussen om leerlingen in staat te stellen een branchecertificaat te behalen.
- Jobcoaching tijdens het eerste arbeidsjaar.
- Leerwerkbedrijf om leerlingen te laten oefenen in een bedrijfsmatige setting.
- Avondschool voor ex-leerlingen om ze te ondersteunen in het behouden van werk.

3.1.2.Aansluiting onderwijs en dag-activering voor kwetsbare jongeren.

Er is een groep jongeren voor wie doorstroom naar (begeleid) werk niet haalbaar is. Deze jongeren komen in aanmerking voor dag-activering. De toeleiding hiernaartoe valt niet onder de participatiewet, maar onder de Wet Maatschappelijke Ontwikkeling (Wmo). Er worden de volgende vier vormen van dag-activering onderscheiden: dagverzorging, arbeidsmatige activering, sociale prestatie en dagondersteuning. De kwetsbare jongeren die in aanmerking komen voor dag-activering zullen veelal worden toegeleid naar arbeidsmatige activering of sociale prestatie. De buurtteams zullen invulling geven aan de uitvoering en toeleiding naar dag-activering. Voor meer informatie hoe dat in de praktijk vorm krijgt verwijzen wij naar het Wmo uitvoeringsplan 'Meedoen naar Vermogen'.

4.2. Een startkwalificatie naar vermogen

Om te voorkomen dat jongeren een beroep moeten doen op de Participatiewet, is het belangrijk dat we in het onderwijs aansluiten op waar de vraag op de arbeidsmarkt ligt. Dat betekent jongeren opleiden voor de branches waar werk is. Het is van groot belang dat we hier gezamenlijk aandacht voor hebben in het keuzesproces voor opleiding. Daarnaast is het behalen van een startkwalificatie een belangrijke voorwaarde om jongeren perspectief te bieden op een duurzame plek op de arbeidsmarkt. De focus ligt erop dat zoveel mogelijk jongeren de opleiding succesvol doorlopen en afronden met een startkwalificatie. In deze paragraaf beschrijven we hoe we daarop inzetten.

4.2.1 Voorkomen voortijdig schooluitval

De gemeente Utrecht werkt als regiegemeente samen met het Voortgezet Onderwijs, het MBO en nog 15 regiogemeenten aan het zoveel mogelijk jongeren toeleiden naar een startkwalificatie en het optimaal voorbereiden op een plek op de arbeidsmarkt. Dat doen we ondermeer door in te zetten op:

- *Loopbaanbegeleiding* – Al in het voortgezet onderwijs is er veel aandacht voor de studie- en beroepskeuze. Een verkeerde keuze is een belangrijke reden voor uitval. Loopbaanoriëntatie en –begeleiding krijgt daarom vroegtijdig in het voortgezet onderwijs een plek.
- *Goede overgangen* – Voor de begeleiding tijdens overgangen is veel aandacht. Zeker voor jongeren met een specifieke ondersteuningsbehoefte. Met een warme overdracht wordt gezorgd dat de jongeren goed zijn voorbereid op de overstap en begeleiding krijgen na de overstap.
- *Inzet op preventie* – Er is inzet op het vroegtijdig signaleren van problemen en het actief met de leerlingen nadenken over passende begeleiding, zodat de leerlingen de opleiding kunnen blijven doorlopen.

- *Heroriëntatie* – Een belangrijk deel van de schoolverlaters stopt de opleiding voortijdig om te gaan werken. Zonder diploma is de kans op werkloosheid drie keer groter dan met een startkwalificatie, vooral wanneer deze jongeren wat ouder worden. Jongeren die toch weer terug willen naar school, om de opleiding af te ronden, krijgen hierbij begeleiding. Daarnaast is er aandacht voor jongeren die willen stoppen met de opleiding. Ook zij kunnen begeleiding krijgen bij het heroriënteren op een andere opleiding en beroepsperspectief. Bij voorkeur worden studenten pas uitgeschreven bij een opleiding als zij zijn ingeschreven bij een andere opleiding.
- *Tekort aan leerbanen* – Vanuit het Actieplan Jeugdwerkloosheid is er specifieke aandacht voor het tekort aan leerbanen voor een BBL (beroepsbegeleidende leerweg) opleiding, waardoor jongeren dreigen te stoppen met de opleiding en zonder diploma de arbeidsmarkt te betreden. Het ROC en de gemeente werken nauw samen in deze zogenaamde ‘sluitende aanpak’. De aanpak is erop gericht om jongeren zonder leerbaan direct in beeld te hebben en te ondersteunen bij het vinden van een leerbaan. Voor het terugleiden van werkloze jongeren ontwikkelen gemeente en ROC MN samen een werkproces en instrumenten om tot een sluitende aanpak te komen. De aanpak is recent uitgerold naar de regiogemeenten. Cruciaal bij deze aanpak is een korte doorlooptijd, goede monitoring en nauwe samenwerking tussen de partijen, waaronder team Jongeren van Werk en Inkomen.

Op dit moment wordt vormgegeven aan de nieuwe regionale werkagenda voor 2015–2019.

4.2.1. Entreeopleiding: geen jongeren tussen wal en schip

De Entreeopleiding in het kort

Voor leerlingen zonder diploma is er vanaf het schooljaar 2014–2015 de entreeopleiding, met als doel om met het diploma *Entree* door te stromen naar de arbeidsmarkt of een MBO niveau 2 en daarmee tot een startkwalificatie.

Voor jongeren die het voortgezet onderwijs hebben verlaten zonder diploma is de entreeopleiding een belangrijke voorziening. Om te zorgen dat deze opleiding voor alle jongeren toegankelijk is en over de wijze waarop zij kunnen doorstromen naar MBO niveau 2 of naar werk, zijn er de volgende afspraken gemaakt:

1. Er is een eenduidige regionale toelatingsprocedure voor de entreeopleiding, het schooladvies van V(S)O en PrO is leidend voor toelating tot de entreeopleiding.
2. Voor alle leerlingen die een entreeopleiding volgen, geldt een wettelijk bindend studieadvies na vier maanden.
3. Leerlingen met een negatief studieadvies of niet in staat zijn door te stromen naar niveau 2, worden toegeleid naar werk. Dit betreft jongeren zonder startkwalificatie die vaak niet zelfstandig de aansluiting met werk kunnen maken, door een beperkt leervermogen, taalproblemen of een combinatie van meerdere problemen (gedragsproblemen, justitieel verleden, schulden e.d.).
4. Voor het studieadvies voor doorstromen naar een vervolgopleiding maken het V(S)O en PrO gebruik van de eigen professionaliteit, het digitaal doorstroomdossier en taal- en rekentoetsen. Het MBO behoudt een eigen verantwoordelijkheid voor aanneming van de jongere via een intakegesprek. Bij twijfelgevallen wordt een onafhankelijke toets georganiseerd.

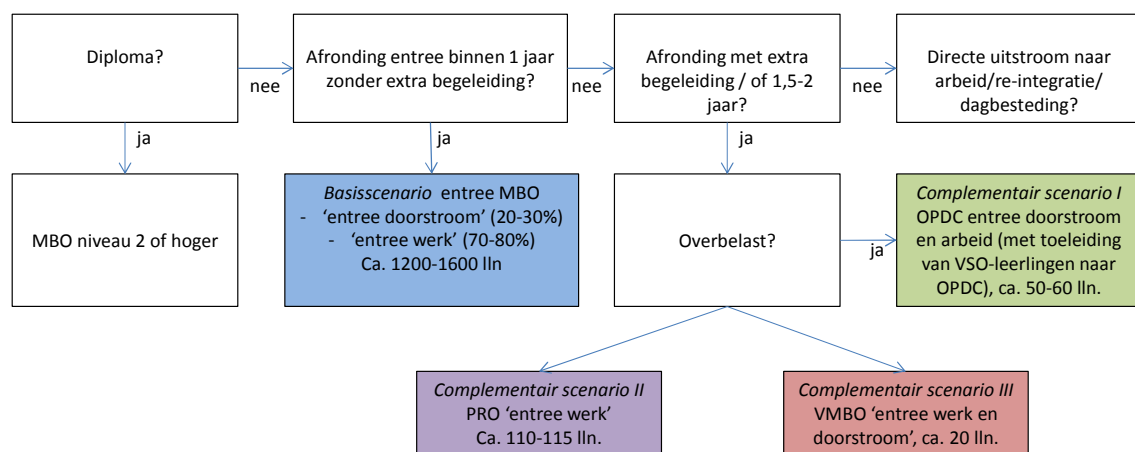
De entreeopleiding vervangt de huidige AKA-opleiding en de niveau 1 MBO opleiding. Met de komst van de entreeopleiding dreigen kwetsbare jongeren tussen wal en het schip te vallen: de MBO's geven aan jongeren niet te kunnen bedienen die extra tijd en begeleiding nodig hebben voor het volgen van de entreeopleiding.

Ook leerlingen die extra begeleiding of tijd nodig hebben, kunnen terecht in de entreeopleiding.

- Voor leerlingen die binnen één jaar de entreeopleiding kunnen afronden zonder extra begeleiding is er het basisscenario te volgen bij een MBO. Het basisscenario wordt aangeboden door het MBO dat aansluit op het niveau van de student.
- Voor leerlingen die extra begeleiding nodig hebben en/of meer dan één jaar nodig hebben om de entree-opleiding af te ronden is er het complementaire scenario. Er wordt rekening gehouden met de kenmerken van de doelgroep:
 - Overbelaste jongeren ontvangen extra begeleiding en is gericht – indien haalbaar – op doorstroom naar MBO niveau 2.
 - Jongeren uit het praktijkonderwijs ontvangen extra begeleiding en extra opleidingsduur, en is gericht op uitstroom naar werk.
 - Jongeren die niet in staat zijn een regulier VMBO diploma te behalen (maar een hoger niveau hebben dan het praktijkonderwijs) ontvangen extra begeleiding. Dit is gericht op voorkomen van voortijdig schooluitval en een warme overdracht naar een MBO opleiding.
- Leerlingen die uitvallen uit de entreeopleiding (met een negatief bindend studieadvies) en niet bemiddelbaar zijn naar één (van de negen) andere entreeopleidingen, stromen uit naar werk. Vanuit gemeentelijk perspectief hebben wij er belang bij dat er bij uitval sprake is van een warme overdracht, gemeentelijke betrokkenheid en duurzame toeleiding naar arbeid.

De afspraken over het vormgeven van de entreeopleiding zijn regionaal ontwikkeld door gemeenten en onderwijsinstellingen van het MBO, V(S)O en PrO. De bovengenoemde complementaire scenario's zijn voor alle doelgroepen vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst.

In schema 2 is aangegeven welke route de leerlingen kunnen lopen, wat de omvang van de groep is, en welke studenten kunnen worden toeleid naar een vervolgopleiding en welke studenten naar werk (zonder het behalen van een startkwalificatie).



Figuur – Schematische overzicht entree-opleiding

'Werken aan Werk' Deel 2

Mensen aan de slag

5.1. Welke instrumenten zijn er bij de verschillende arrangementen?

5.2. Eigen dienstverlening bij de verschillende arrangementen: onze rol in vraag en aanbod

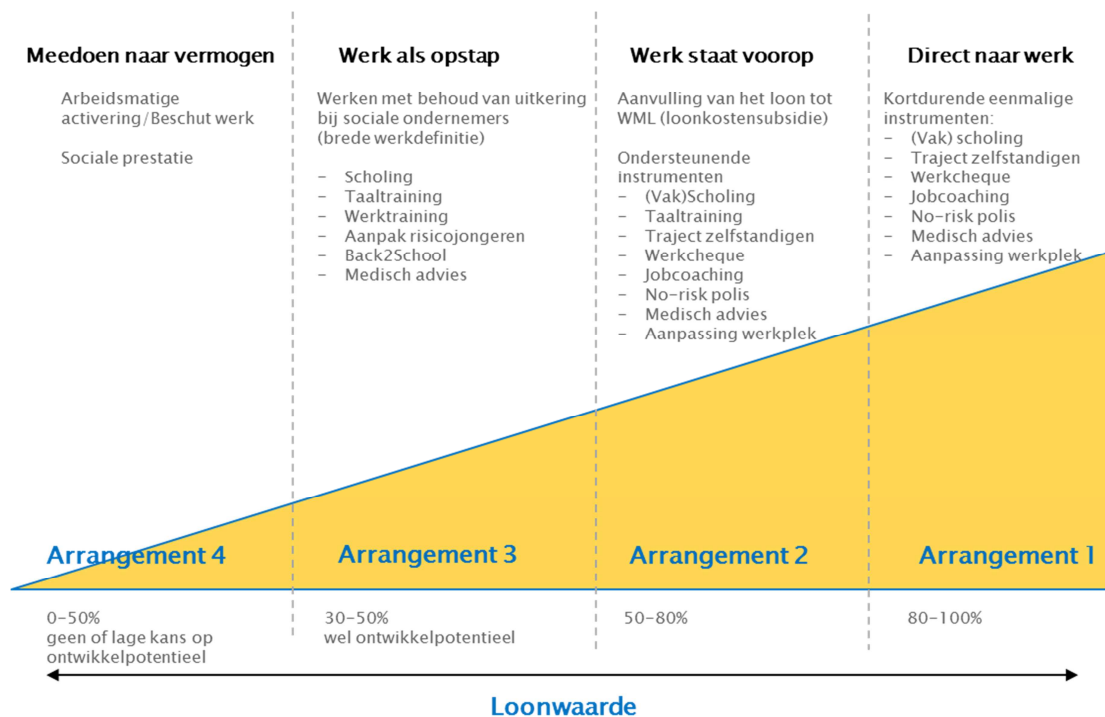
5.3. Hoe zorgen we dat mensen direct bij het juiste arrangement komen?



Hoofdstuk 5: Mensen ondersteunen naar werk

5.1. Welke instrumenten zijn er bij de verschillende arrangementen?

We zetten sterk in op een goede eigen dienstverlening om vraag en aanbod beter bij elkaar te brengen, in nauwe samenwerking met uitzendbureaus en andere partners: in de vorm van werkgevers-dienstverlening, groepsbijeenkomsten, en individuele klant gesprekken. Daarnaast is er geld beschikbaar om voor individuele klanten instrumenten in te zetten. Onderstaande afbeelding geeft aan welke instrumenten per arrangement beschikbaar zijn. In bijlage 5 staat een specifieke toelichting per instrument.



Voor een aantal van deze instrumenten moeten we in de re-integratieverordening vastleggen hoe we deze instrumenten per 1 januari 2015 invullen. Deze instrumenten en de onderliggende keuzes lichten we hieronder toe:

Loonkostensubsidie

Met loonkostensubsidie compenseert de gemeente een werkgever die iemand met een beperkte loonwaarde in dienst neemt. De subsidie is het verschil tussen iemands loonwaarde en het minimumloon, en wordt gefinancierd uit het Inkomensdeel (in plaats van uit het Participatiebudget).

We willen loonkostensubsidie inzetten voor de groep mensen die wel kunnen werken bij een reguliere werkgever, maar daarbij minder productief zijn. In het ondersteuningsmodel zijn dit de klanten in arrangement 2, met een loonwaarde van 50-80 %. In individuele gevallen kan de gemeente ervoor kiezen loonkostensubsidie ook in te zetten voor klanten met een lagere loonwaarde, mits de verwachting

Het vaststellen van loonwaarde

Het vaststellen van iemands loonwaarde is straks een belangrijk onderdeel van het instrument loonkostensubsidie. Iemands loonwaarde bepaalt immers hoeveel subsidie wordt verstrekt aan de werkgever. Om de belangen van zowel de gemeente, als de werkgever, als de klant goed te waarborgen, zal het vaststellen van loonwaarde worden uitgevoerd door een onafhankelijke en gespecialiseerde partij. Iemands loonwaarde wordt altijd vastgesteld in een werksituatie.

is dat klanten zich nog verder ontwikkelen in loonwaarde en weinig begeleiding nodig hebben op hun werkplek.

Ieder jaar wordt de loonwaarde van de klant opnieuw bekeken. Zo kunnen we zien of iemand zich ontwikkelt, of werkt naar zijn maximale kunnen. We verbinden geen termijn aan de inzet van loonkostensubsidie, maar beoordelen periodiek op basis van iemands individuele situatie of continuering het beste aansluit bij iemands ontwikkelingsmogelijkheden.

Werken met behoud van uitkering

Als iemand nog niet betaald aan de slag kan, bieden we mensen wel de kans aan het werk te gaan en zich te ontwikkelen. Afhankelijk van wat iemand zelf wil en wat een werkgever kan bieden qua begeleiding, kan iemand tijdelijk aan de slag met behoud van uitkering. We volgen hierbij de wettelijke kaders³, maar om goed te kunnen bepalen welke periode iemand met behoud van uitkering aan de slag gaat, kijken we altijd naar iemands ontwikkelingsmogelijkheden, de aard van de werkzaamheden en de begeleiding die geboden wordt. We gaan altijd uit van maatwerk.

Werken met behoud van uitkering is bedoeld voor de groep waarbij in dienst treden bij een werkgever (op dat moment) nog een stap te ver is. Vaak betekent het dat mensen een loonwaarde van lager dan 50% hebben. Door wel aan het werk te gaan met behoud van uitkering, bieden we mensen een opstap om werkvaardigheden te ontwikkelen en werkervaring op te doen, zodat de stap naar betaald werk mogelijk wordt. Het verschil bij loonkostensubsidie is dat iemand in dat geval in dienst treedt bij een werkgever en er sprake is van een formele werkgevers-werknemers relatie.

Participatiepremies

De wet biedt de mogelijkheid om participatiepremies toe te kennen voor klanten die uitstromen naar betaald werk. We willen deze participatiepremies zo inzetten dat het lonend is om te gaan werken (zie ook hoofdstuk 3). Werken moet lonen wordt verder uitgewerkt bij het armoedebeleid na de zomer.

Beschut werk

Op grond van de Participatiewet bieden we de mogelijkheid om beschut te werken. Omdat arbeidsmatige activering en beschut werk vaak voor grotendeels dezelfde doelgroep wordt ingezet, willen we dit in samenhang inrichten. Door niet te kiezen voor een aparte voorziening waarbij altijd sprake is van een dienstverband tegen wettelijk minimumloon, kunnen we voor een grotere groep werk op maat creëren en voorkomen we langdurig extra beslag op het participatiebudget ten koste van andere instrumenten. We zijn hierbij wel gebonden aan de wettelijke bepalingen voor beschut werk. Dit betekent dat pas in het najaar duidelijk wordt in welke mate we beschut werk en arbeidsmatige activering in samenhang kunnen organiseren.

Door aan deze groep werkplekken te bieden dicht bij de arbeidsmatige dagactivering maken we gebruik van bestaande infrastructuur en de kennis en expertise van de doelgroep die in de stad aanwezig is (SW-bedrijf in combinatie met dagbestedingorganisaties). Aan deze partijen die samenwerken in ADSU-verband is reeds gevraagd om met een gezamenlijk voorstel te komen. Hun intentie is om in 2015 twintig werkplekken te realiseren met het hiervoor beschikbare budget (bedoeld voor zeven werkplekken).

³ Mensen mogen ergens maximaal twee jaar werken met behoud van uitkering. We zullen echter altijd op basis van de individuele situatie bekijken hoeveel tijd iemand nodig heeft om zich te kunnen ontwikkelen. Zodra de stap naar betaald werk mogelijk is, zetten we daar op in. Bij meer dan zes maanden dient er bovendien altijd sprake te zijn van het toekennen van een premie. Een voorstel voor de hoogte van deze premie volgt bij de nadere uitwerking van werken moet lonen. Voor jongeren tot 27 jaar geldt er wettelijk een termijn van maximaal 6 maanden.

Niet-uitkeringsgerechtigden

Op grond van de participatiewet zullen we in een verordening moeten vastleggen hoe we de inzet van onze dienstverlening verdelen over de verschillende doelgroepen, waaronder ook nuggers. We kiezen ervoor om de ondersteuning aan nuggers te beperken tot onze eigen dienstverlening. Een uitzondering maken we voor jongeren, voor hen is het wel mogelijk instrumenten in te zetten. Dat doen we, omdat we voorzien dat met de aanscherping van de Wajong een groter aantal jongeren niet-uitkeringsgerechtigd wordt. Wij willen voorkomen dat zij buiten de boot vallen. Op basis van de individuele situatie, bepalen we voor welke ondersteuning een jongere in aanmerking komt.

Landelijke kaders

Landelijk worden de nodige eisen gesteld aan het uitvoeren van de Participatiewet. Dit beperkt de ruimte voor lokale keuzes:

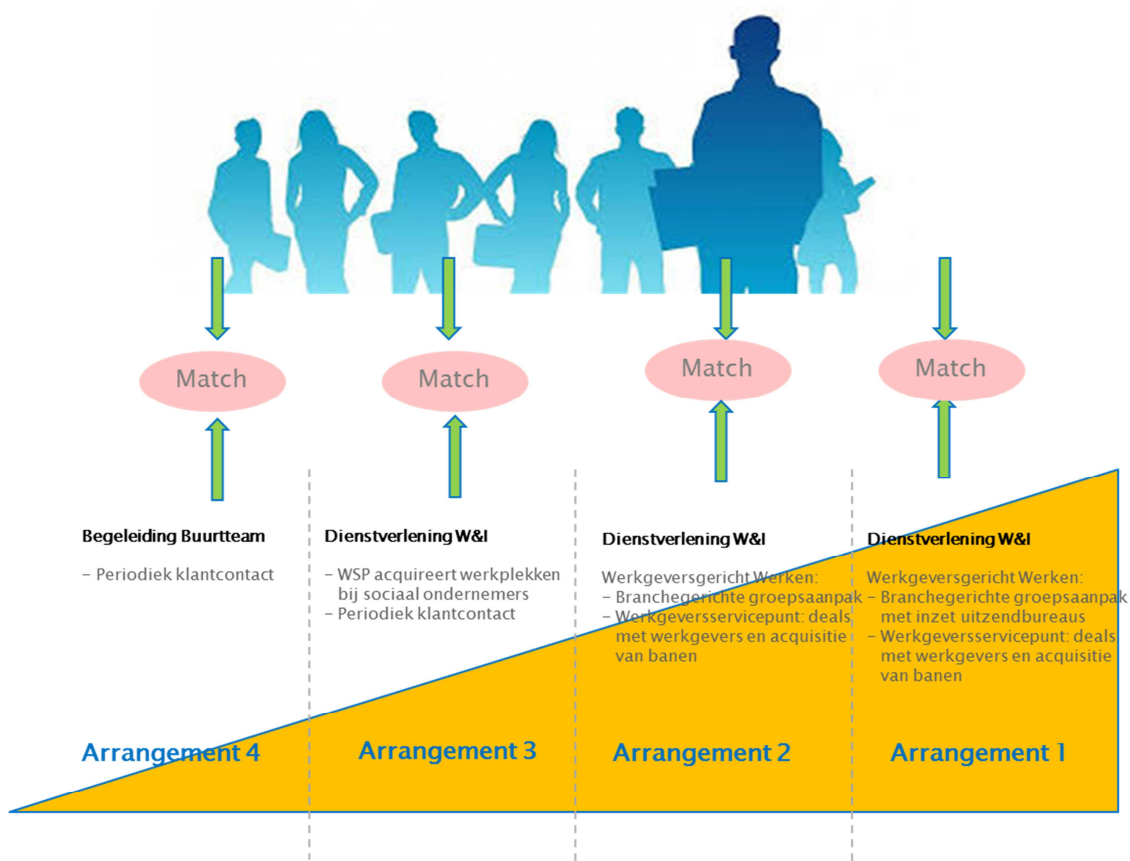
- Het UWV krijgt een rol in het bepalen of iemand in aanmerking komt voor de garantiebanen en het bijhouden hoeveel extra plekken worden gerealiseerd.
- Bij het invullen van de garantiebanen krijgen herbeoordeelde Wajongers en mensen met een WSW-indicatie voorrang tot en met 2017.
- Er komt nog wetgeving waarin regels gesteld worden aan de samenwerking tussen gemeenten, UWV en sociale partners binnen het regionaal werkbedrijf
- Er volgen nog eisen waar de loonwaardebepaling minimaal aan moet voldoen. In de regio maken we afspraken om te komen tot een eenduidige manier om de loonwaarde te bepalen. De loonwaardebepaling dient te worden uitgevoerd door een onafhankelijke en gespecialiseerde partij.
- Het UWV krijgt een rol in het bepalen of iemand voldoet aan de eisen voor beschermt werk. Het is aan de gemeente om hierover advies te vragen bij het UWV. De criteria die het UWV hanteert worden nog uitgewerkt in regelgeving. Ook zullen landelijk nog nadere regels volgen over de eisen die worden gesteld aan beschermt werk.
- *Zie ook bijlage 2 voor meer informatie over de Participatiewet*

5.2. Eigen dienstverlening bij de verschillende arrangementen: onze rol in vraag en aanbod

In de ideale situatie vinden werkgever en werkzoekende elkaar zonder tussenkomst van de gemeente. Dit stimuleren wij door werkgevers inzicht te geven in ons bestand met kansrijke klanten die direct geplaatst kunnen worden op werk. Waar vraag en aanbod niet zomaar bij elkaar komen, doen we er alles aan om dat te ondersteunen. Hieronder volgt een beschrijving van onze dienstverlening voor de verschillende arrangementen:

Arrangement 1 en 2

Voor de groep die bemiddelbaar is naar betaald werk bouwen we de succesvolle branchegerichte groepsbenadering verder uit, in samenwerking met uitzendbureau's. Door samenwerking met uitzendbureaus verwachten we mensen sneller en vaker te kunnen plaatsen. Uitzendbureau's krijgen de mogelijkheid om zelf klanten te selecteren. Waar uitzendbureaus op basis van een businesscase kunnen laten zien dat zij mensen sneller en efficiënter kunnen plaatsen binnen hun brede netwerk van werkgevers, willen we daar samenwerkingsafspraken over maken.



Vanuit de brancheteams blijven we als gemeente ook zelf plaatsingen op werk realiseren. De brancheteams hebben goed zicht op de banen die er op dat moment beschikbaar zijn en kansen die zich voordoen op de arbeidsmarkt. Via de tweewekelijkse groepsbijeenkomsten hebben de teams intensief contact met klanten. Er kan direct gekeken worden of een baan aansluit bij de mogelijkheden van een klant, zodat iemand snel aan de slag kan. Klanten krijgen aanvullende ondersteuning in de vorm van werkbijeenkomsten en korte modules, bijvoorbeeld gericht op het versterken van de sollicitatievaardigheden.

Jongeren krijgen een eigen groepsaanpak. Daarnaast is er een aparte groep voor jongeren die terug gaan naar school om een opleiding af te ronden.

Belangrijke rol Werkgeversservicepunt

Het werkgeversservicepunt speelt een sleutelrol bij het acquireren van werkplekken en het sluiten van deals met werkgevers. Met de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet wordt het nog belangrijker om voldoende geschikte plekken te vinden, die aansluiten bij de mogelijkheden van werkzoekenden. Naast het acquireren van banen bij reguliere werkgevers gaat het Werkgeversservicepunt een rol vervullen bij het acquireren van werkplekken bij sociaal ondernemers, maar ook werkervaringsplekken en stageplekken bij reguliere werkgevers. Om de baankansen voor mensen met een beperking te vergroten wordt ook jobcarving steeds belangrijker: het opknippen van functies in eenvoudigere taken. Waar dat kan kijken we samen met een werkgever naar de mogelijkheden. De vraag van de werkgevers is altijd leidend: zij nemen immers onze klanten in dienst. Daarom moet het voor de werkgever overzichtelijk en transparant zijn van welke instrumenten hij gebruik kan maken. In regionaal verband werken we aan een eenduidig aanbod (Zie ook het tekstblok over het regionaal werkbedrijf in hoofdstuk 2)

Arrangement 3

De groep die nog niet aan de slag kan op betaald werk, willen we werk bieden via sociaal ondernemers. Door werk te bieden met behoud van uitkering willen we iemand een opstap bieden naar betaald werk en de kans geven zich te ontwikkelen (zie ook paragraaf 2.4). Ook bieden we de werktraining aan (zie hiernaast).

Een deel van deze klanten is ook in begeleiding bij een buurtteam. Wanneer iemand na de periode van werken met behoud van uitkering toch niet blijkt door te kunnen stromen naar betaald werk, gaat het buurtteam aan de slag en zorgt ervoor dat er geen stilstand ontstaat, maar dat iemand actief blijft in arrangement 4, waar dat kan in de vorm van vrijwillige inzet.

Ook willen we een aantal keer per jaar periodieke dienstverleningsmomenten organiseren, waarbij we de klant vanuit meerdere invalshoeken bedienen (zowel gericht op mogelijkheden voor werk als op andere ondersteuning, zoals bijvoorbeeld hulp bij schulden). Op deze manier houden we een vinger aan de pols én houden we de klant in beeld, om deze te kunnen bemiddelen naar een werkplek bij sociaal ondernemers.

Werktraining

In arrangement 3 zetten we ook de werktraining in. Via de werktraining kunnen klanten in korte tijd hun perspectief op werk vergroten en allerlei werksoorten uitproberen. Voor de klanten die de werktraining volgen vragen we aan UW om de loonwaarde te bepalen, binnen de hiervoor beschikbare middelen.

Utrecht geeft het goede voorbeeld: als investeerder (via SROI)

Als investeerder creëren wij ook arbeidsplekken voor werkzoekenden met de toepassing van Social return on Investment (SROI). Dat doen we nu al, maar de komende jaren gaan we dit versterken en verbreden:

De mogelijkheden van social return optimaal benutten.

In 2013 hebben we met SROI 552 plaatsingen gerealiseerd. Een mooi resultaat, want dat betekent dat we 552 werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een concrete kans hebben geboden en op bijstandsuitgaven hebben bespaard. Door de volgende gerichte acties kunnen we nog meer rendement halen uit SROI.

1. Wijziging van de aanpak:

- We zorgen dat werkgevers gelijk weten waar ze aan toe zijn, wanneer ze iemand inzetten. Ze hoeven niet meer achteraf aan te tonen dat 5% van de aanneemsom is gebruikt voor inzet van werkzoekenden.
- In de regio werken we aan een uniforme werkwijze. Hiermee beantwoorden we de vraag van werkgevers om SROI transparant en zonder rompslomp te organiseren.
- We kunnen meer rendement halen: een bijstandsgerechtigde uit de Participatiewet kan 'hoger' (vanuit financieel perspectief voor de werkgever) gewaardeerd worden dan andere doelgroepen. Daarmee neemt de stimulans toe om juist een bijstandsgerechtigde in te zetten.

2. We inventariseren op welke producten wij als gemeente nieuw of meer SROI kunnen toepassen

3. Tenslotte verbreden we de mogelijkheden om SROI in te vullen. We benutten de maatschappelijke kracht ook bij kleinere opdrachten. Bij opdrachten onder de € 100.000 is inzet van personeel vaak van korte duur. In die gevallen willen we ook andere invullingen van SROI als resultaat honoreren. Bijvoorbeeld: een bedrijf kan MBO-stageplekken openstellen. Of een ICT bedrijf kan werkzoekenden les geven in computervaardigheden. Via een informatiefolder willen wij werkgevers suggesties voorleggen waarmee ze een maatschappelijke bijdrage kunnen leveren.

De mogelijkheden van sociale inkoop beter benutten

Bij het uitbesteden van werk is economische rendabiliteit de doorslaggevende factor. Dat wil zeggen dat behalve een gunstige prijs ook andere elementen van belang zijn bij de keuze voor een uitvoerder. Zo gunnen wij waar wettelijk mogelijk opdrachten aan bijvoorbeeld UW. Daarmee combineren we werkgelegenheid voor kwetsbare doelgroepen met het uitvoeren van reguliere werkzaamheden. Zo heeft UW de opdracht gekregen voor de schoonmaak van het nieuwe Stadskantoor. Daarnaast schrijven we op onderdelen bewust kleinere opdrachten, zodat ook lokale ondernemers een kans maken om een opdracht uit te voeren.

De mogelijkheden van social return zijn niet alleen bij de gemeente Utrecht toepasbaar, maar bij iedere organisatie die werkzaamheden uitbesteedt. Wij zetten ons daarom in om meer werkgevers en andere organisaties social return toe te laten passen. De ervaring die we binnen de gemeente Utrecht hebben, bieden we aan om deze organisaties te ondersteunen bij de invoering van SROI. Een aantal voorbeeld uit de praktijk: de Provincie Utrecht komt nog dit jaar met een SROI plan. Wij voeren gesprekken met de provincie over de vorm van SROI. De insteek is dat zij ook de bouwblokkenmethode toe gaan passen en gebruik maken van werving en selectie van passende kandidaten via het WerkgeversServicepunt Utrecht-Midden.

Regionaal arbeidsmarktbeleid is de toekomst. De arbeidsmarkt stopt immers niet bij gemeentegrenzen. Daarom investeren in de opzet van een regionale werkwijze Social Return, waarbij de gehele regio dezelfde systematiek van SROI toepast. Verdere regionale krachtenbundeling maakt de uitvoering van SROI minder kwetsbaar en biedt de mogelijkheid om meer partijen te enthousiasmeren om SROI toe te passen. Kansen om meer rendement te behalen dus!

Utrecht geeft het goede voorbeeld: als werkgever

Als werkgever ontplooiën we verschillende initiatieven die allen tot doel hebben om kwetsbare groepen een kans te bieden in Utrecht. Concreet ondernemen we de volgende acties:

- *Ruimte bieden aan stagiaires:*
Het stagesteunpunt werkt sinds 2006 als 1 loket voor alle vragen rondom opleidingsstages. Via het stagesteunpunt krijgen jaarlijks zo'n 250 scholieren een stageplek binnen de gemeente
- *Ruimte bieden aan de doelgroep van de sociale werkvoorziening (SW):*
Op detachingsbasis bijvoorbeeld werken er binnen de gemeente Utrecht zo'n 133 SW-medewerkers.
- *Ruimte bieden aan arbeidsgehandicapten*
Utrecht wil zich er voor inzetten dat er in 2024 zo'n 90 mensen extra met een arbeidsbeperking in dienst zijn bij de gemeente Utrecht. Utrecht creëert in 2014 5 arbeidsplekken voor mensen met een arbeidshandicap. Utrecht zorgt voor arbeidsmarktcommunicatie waardoor mensen met een arbeidsbeperking beter bereikt worden en dit leidt tot een groter aantal sollicitanten met een arbeidsbeperking. Bij stageplekken worden stagiairs met arbeidsbeperking nadrukkelijk uitgenodigd te reageren. Utrecht speelt een actieve rol binnen het netwerk "De normaalste zaak". De Normaalste Zaak is een netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers die het de normaalste zaak vinden dat iedereen de kans krijgt naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Ondernemers die partner zijn van De Normaalste Zaak delen dezelfde ambitie; groeien naar een inclusieve onderneming waar mensen met een arbeidsbeperking volwaardig deel van uitmaken.
- *Ruimte bieden aan jonge mensen met geen of weinig werkervaring*
Utrecht creëert in 2014 10 werkervaringsplekken om zo een bijdrage te kunnen leveren aan het terugdringen van jeugdwerkloosheid.
- *Jong talent-programma's:*
Wij bieden jong talent de kans om te groeien door werkervaring. Met traineeprogramma's bieden wij een gevarieerde start op de arbeidsmarkt. Binnen de afdeling Werk en Inkomen werven we gericht jongeren met een bijstandsuitkering om via een Talentenpool aan de slag te gaan.

Arrangement 4

Betaald werk is voor de klanten in arrangement 4 nog niet aan de orde. De inzet vanuit de Participatiewet en de WMO komen in dit arrangement bij elkaar en is gericht op 'Meedoen naar Vermogen'. De individuele situatie van de klant is hierbij altijd het uitgangspunt, zodat mensen zo goed mogelijk ondersteund worden om hun mogelijkheden en talenten te ontwikkelen, waar dat kan in de vorm van vrijwillige inzet.

Het toekomstige aanbod vanuit de WMO bestaat uit een combinatie van algemene en maatwerkvoorzieningen. Het buurtteam kijkt op basis van de individuele situatie van de klant wat nodig is. Daarbij kijkt een buurtteam uiteraard altijd eerst of er een oplossing voor handen is in het directe netwerk, eventueel met een laagdrempelige voorziening in de wijk. Dat is waar sociale prestatie om de hoek komt kijken. Deze voorzieningen die we aanbieden vanuit de sociale prestatie zijn laagdrempelig en stimuleren het ontstaan van buurtnetwerken die bijdragen aan samenredzaamheid. Het gaat om een combinatie van activiteiten die gericht zijn op zingeving, ontmoeting, gezondheidsbevordering (bewegen en samen gezond eten) en het vergroten van taalvaardigheden. Het richt zich op mensen die veelal thuis in isolement op de bank zitten.

Het voorbeeld van Jolanda

Jolanda is 35 jaar en heeft vanwege haar psychiatrische problemen en haar drugsverleden geen opleiding afgerond en nooit gewerkt. Om haar leven op orde te krijgen wordt ze begeleid door het buurtteam. Dankzij hen werkt ze nu twee dagdelen in de week vrijwillig bij het patiëntenvervoer van een zorginstelling. Het gaat steeds beter met Jolanda, de contacten met andere mensen doen haar duidelijk goed en ze voelt zich weer nuttig. Het buurtteam denkt dat Jolanda toe is aan een volgende stap en geeft dit signaal af aan Werk en Inkomen. Werk en Inkomen organiseert een driegesprek met Jolanda en de zorginstelling om de mogelijkheden voor Jolanda te verkennen. De zorginstelling wil Jolanda graag verder helpen en ze stellen voor dat ze bij hen blijft werken om zich zo verder te kunnen ontwikkelen. Werk en Inkomen legt de afspraken vast in een beschikking. Jolanda gaat meer dagdelen werken, krijgt een breder takenpakket en met ondersteuning van Werk en Inkomen haalt ze een diploma waarmee ze in de zorg kan werken. En daarmee kan ze de laatste stap zetten: een baan in de zorg bij een reguliere werkgever.

Wanneer dit niet haalbaar is, wordt er gekeken naar arbeidsmatige activering (individuele voorziening). Arbeidsmatige activering biedt dagstructuur door een passende werksetting te creëren. Arbeidsmatige activering is niet voor iedereen toegankelijk. Alleen Utrechters die ondersteuning nodig hebben bij het structuren van hun dag en niet voldoende zelfredzaam zijn komen hiervoor in aanmerking. Dit geldt voor alle Utrechters. In andere woorden: in de arbeidsmatige activering kunnen ook klanten terecht die geen recht hebben op een uitkering op basis van de Participatiewet. Het is aan het buurtteam om vast te stellen wat nodig is voor een klant.

Voor sommige klanten in arbeidsmatige activering geldt dat zij beschut werk kunnen doen. Omdat arbeidsmatige activering en beschut werk vaak voor grotendeels dezelfde doelgroep wordt ingezet, biedt het voordelen om dit in samenhang in te richten. In de praktijk verkennen wij nu dan ook manieren om dit gezamenlijk te organiseren. Een belangrijk voordeel is dat we meer diversiteit in werksoorten kunnen aanbieden (we verwachten dat met de inzet van mensen die in aanmerking komen voor beschut werk een net wat hoger verdienvermogen kan worden gerealiseerd.) Daarnaast kunnen we makkelijk schakelen als het even minder goed gaat met een klant. Zonder bureaucratische beperkingen van regelingen, dat is het doel. In 2015 streven we ernaar op deze manier 20 plekken mogelijk te maken. Echter, we zijn hierbij wel gebonden aan de wettelijke bepalingen voor beschut werk. Dit betekent dat pas in het najaar duidelijk wordt in welke mate we beschut werk en arbeidsmatige activering in samenhang kunnen organiseren.

Werk en Inkomen bepaalt wie in aanmerking komt voor beschut werk. Het UWV kan op verzoek van de gemeente advies geven of iemand voldoet aan de voorwaarden voor beschut werk (zie ook tekstblok over landelijke kaders) Financiering vindt plaats vanuit de middelen van de Participatiewet.

Werk en Inkomen heeft altijd periodiek contact met de klant. Dit doen we vanuit rechtmatigheid (heeft een klant nog recht op een uitkering?) en vanuit doelmatigheid (zit een klant of z'n plek in het arrangement of kan hij meer?). Wanneer een klant in arrangement 4 in begeleiding is bij een buurtteam, vindt het contact op doelmatigheid plaats vanuit het buurtteam. Zij begeleiden immers de klanten en kunnen dus het beste inschatten wat mogelijk en nodig is. Werk en Inkomen en de buurtteams stemmen hier onderling over af. Wanneer uit het klantcontact blijkt dat betaald werk (op termijn) mogelijk is, stroomt de klant door naar arrangement 3 en zorgen we ervoor dat iemand zich verder kan ontwikkelen. Hier werken we nauw samen met ketenpartners, zoals ADSU⁴, zodat er geen "overdracht" hoeft plaats te vinden waar dat iemands ontwikkeling zou kunnen verstoren.

Voor alle jongeren in arrangement 4 geldt dat ze vanwege de sluitende aanpak (ook) dienstverlening en/of begeleiding vanuit Werk en Inkomen krijgen.

5.3. Hoe zorgen we dat mensen direct op het juiste arrangement komen?

Mensen komen bij ons in beeld doordat ze zich zelf bij ons melden (nieuwe instroom), via periodiek klantcontact en als we een signaal krijgen van ketenpartners. Een sterk begin is daarbij cruciaal. Als mensen bij ons komen, willen we meteen een goede inschatting maken van iemands mogelijkheden. Zo kunnen we mensen direct plaatsen op een arrangement dat aansluit bij iemands kansen. We willen daarom meteen aan het begin een grove inschatting maken van iemands loonwaarde (<50%, >50%, >80%). Niet alleen loonwaarde, maar ook inzicht in de mogelijkheden van de klant om direct geplaatst te kunnen worden op regulier werk, bepaalt welk arrangement het beste bij iemands mogelijkheden aansluit. De loonwaarde van de klant is dus niet doorslaggevend, maar richtinggevend.

⁴ Aan de slag in Utrecht (ADSU) is een samenwerkingsverband van organisaties voor zorg en maatschappelijke opvang. UW is hier ook bij aangesloten. ADSU gaat uit van het principe dat werk de beste zorg is, en probeert mensen vanuit die gedachte werk te bieden en begeleiding.

Snel waar het kan, extra aandacht waar nodig

We zorgen dat mensen een aanvraagproces doorlopen dat afgestemd is op hun kansen op de arbeidsmarkt: een snelle intake waar het snel kan en meer tijd en aandacht voor een persoonlijke intake waar dat nodig is. We zetten in op de volgende vernieuwingen:

- Verdere uitbreiding digitale dienstverlening: door bij de aanvraag straks ook de zelfredzaamheid van de klant in kaart te brengen.
- Zelfredzame klanten digitaal de huiswerkopdracht verstrekken tijdens de zoektermijn, zodat ze niet eerst langs hoeven te komen voor een eerste gesprek.
- Samen met ketenpartners (VSO, PrO en andere instanties, bijv. zorgpartijen) ontwikkelen we gezamenlijk een formulier waarop relevante informatie kan worden overgedragen. Zo benutten we de kennis en expertise van deze partijen optimaal.
- Het eerste gesprek groepsgewijs organiseren. Voor wie dat nodig is blijven individuele gesprekken bestaan.
- Geen zoektermijn voor kwetsbare klanten. Wie niet zelfstandig of met hulp invulling kan geven aan de vier weken zoektermijn, nodigen we direct uit voor een tweede gesprek.

Voor (kwetsbare) jongeren geldt echter dat de zoektermijn wettelijk is bepaald. Dit vraagt om goede uitleg en voorlichting aan deze klanten: door gemeente, maar bijvoorbeeld ook al eerder door onderwijspartners (zie ook hoofdstuk 7: communicatie).

We wachten niet tot 1 januari, maar gaan nu al aan de slag met pilots om in de praktijk ervaring op te doen met deze vernieuwingen.

5.3.1. Aandacht voor specifieke doelgroepen

Nieuwe doelgroepen: Voorheen Wajong en WSW

Om de nieuwe groep klanten met een beperking te kunnen herkennen en te begeleiden is er kennis nodig van de doelgroep. Samen met UWV en andere partijen met veel expertise op dit gebied starten we een project om benodigde kennis op te doen. Zo kunnen we deze groep de best passende dienstverlening te bieden. Ook hebben wij samen met experts gekeken naar de aanvullende eisen aan onze dienstverlening voor de nieuwe doelgroepen. De conclusie is dat we zoveel mogelijk dezelfde dienstverlening aanbieden en waar nodig maatwerk leveren. Denk daarbij aan intensievere jobcoaching een langere no-risk polis en de inzet van specifieke expertise waar nodig.

Soort beperkingen bij doelgroep arbeidsgehandicapten	
Aandoeningen in het autistisch spectrum	13%
Verstandelijk beperkt	39%
Psychiatrische ziektebeelden	19%
Fysieke beperkingen	14%
Overige ontwikkelingsstoornissen	5%
ADHD	7%
Meerdere stoornissen	50%

Jongeren

In het kader van de sluitende aanpak blijven we onze huidige dienstverlening voor alle jongeren aanbieden. Daarnaast zetten we extra in op kwetsbare jongeren (zie hoofdstuk 4 van deze uitwerkingsnota).

Dak- en thuislozen en asielgerechtigden

Omdat dak- en thuislozen en asielgerechtigden te maken hebben met specifieke omstandigheden (geen huis, inrichten huis, taalachterstand, etc.), is hiervoor een aparte benadering nodig, die niet gekoppeld is aan een van de vier arrangementen. Voor deze doelgroepen blijven we inzetten op gerichte ondersteuning met aandacht voor de specifieke omstandigheden, waarbij de focus wél net als bij andere klanten gericht is op werk naar vermogen.

Hoofdstuk 6 Financieel kader

6.1 Ontwikkelingen budgettaire kader

In de kadernota zijn we ingegaan op de beschikbare middelen. Een aantal recente ontwikkelingen hebben effect op het kader. De belangrijkste noemen we hieronder.

- Het zittend bestand Wajong komt niet over naar gemeenten. De geraamde toevoegingen aan het inkomensdeel en het participatiebudget voor deze groep mensen zijn uit het kader gehaald.
- De uitbreiding van de U-pas is in het coalitieakkoord structureel gedekt. Er is een ombuiging opgenomen van 1 miljoen euro structureel met ingang van 2015 op armoede. We willen het beleid vereenvoudigen en het aantal verschillende regelingen terugbrengen.
- In het coalitieakkoord is vanaf 2015 een structureel bedrag van 1 miljoen euro beschikbaar gesteld voor versterking van het EZ programma (lees EZ organisatie)
- In het coalitieakkoord is het Lokaal Economisch Fonds (LEF) beschikbaar gesteld voor het aanjagen van de economie en het stimuleren van werkgelegenheid in de vorm van banen, stage- en leerwerkplekken (1 miljoen euro in 2014 en 2015 en 2 miljoen euro in 2016 t/m 2018)
- We hebben de mogelijkheid Europese subsidies aan te vragen (EFRO en ESF) die aansluiten op de diverse doelstellingen uit deze nota.

Nieuwe vormen van financiering: crowdfunding

We verkennen in hoeverre crowdfunding kan worden ingezet als nieuwe financieringsbron voor initiatieven die de kansen van mensen op de arbeidsmarkt vergroten. Kunnen we werkzoekenden hun eigen re-integratietraject laten crowdfunderen? Kunnen we partijen stimuleren om crowdfunding in te zetten door er een soort co-financiering of premie aan te koppelen? Met een aantal partijen die expertise hebben met crowdfunding in relatie tot maatschappelijke doelstellingen, verkennen we of we op deze manier nieuwe verdienmodellen kunnen ontwikkelen in relatie tot werkgelegenheid.

6.2 Beschikbare budgetten

Voor de uitvoering van de in deze nota opgenomen activiteiten zijn de volgende budgetten beschikbaar:

- Inkomensdeel (I-deel)
- Participatiebudget
- Revolverend fonds
- Werkgelegenheidsoffensief (WGO)
- Lokaal Economisch Fonds
- Budget versterken programma Economische zaken
- Budget Voortijdig schoolverlaten (VSV-budget)
- Convenantmiddelen VSV
- Budget voor Onderwijsachterstanden beleid
- Europees Sociaal Fonds (ESF)
- Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO)
- Meedoen naar Vermogen (WMO)

Hieronder een korte toelichting op de budgetten en de bestedingen worden gegeven.

- *Inkomensdeel*

Het I-deel is het budget dat we van het Rijk ontvangen voor de betaling van de uitkeringen en vanaf 2015 voor het betalen van de loonkostensubsidies.

Voor de verdeling van de rijksmiddelen voor het I-deel gaan we vanaf 2015, via een overgangsregime, in 3 jaar over naar een nieuw verdeelmodel. Hierbij gaan we uit van een verdeling die deels gebaseerd is op historische uitgaven voor bijstandsuitkeringen naar een volledige verdeling op basis van het nieuwe model. Het is nog niet duidelijk wat de effecten van het nieuwe model zijn voor de budgetten van Utrecht. We verwachten dat het Rijk in het najaar van 2014 meer inzicht geeft in de budgetten voor 2015.

Conform het bestaande beleid ramen we geen resultaat op het Inkomensdeel (de lasten zijn gelijk aan de baten). Om binnen het budget van het Inkomensdeel te kunnen blijven is het van belang om naast het vergroten van de werkgelegenheid ook het instrument loonkostensubsidie in arrangement 2 goed toe te passen. Hiermee kunnen we er immers voor zorgen dat het beroep op de uitkeringen zo laag mogelijk is.

Ter indicatie: het (voorlopige) budget voor het Inkomensdeel 2014 is 152,7 miljoen euro.

- *Participatiebudget*

Vanuit het Rijk ontvangen we het Participatiebudget voor de bevordering van re-integratie en participatie van klanten en voor het zittend bestand van WSW-klanten.

Ook voor het Participatiebudget wordt met ingang van 2015 een nieuw verdeelmodel geïntroduceerd, wat uiteenvalt in drie onderdelen:

- Budget voor de zittende WSW-doelgroep: als uitgangspunt voor dit budget zal de realisatie van het aantal arbeidsplaatsen WSW bij de start van de Participatiewet dienen (met als maximum de taakstelling 2014).
- Budget voor de doelgroep die voorheen in de Wajong en de WSW zou instromen: de verdeling van de middelen voor deze doelgroep vindt in de jaren 2015 t/m 2017 plaats op basis van de instroom vanaf 2010 in de wachtlijst Wsw en in de werkregeling Wajong. Na 2017 zal de verdeling van dit budget op dezelfde manier gaan als voor de klassieke WWB-doelgroep.
- De "klassieke" Wwb-doelgroep: de verdeling van deze middelen vindt vooral plaats op basis van de factoren bijstandsontvangers, lager opgeleiden en bereikbare banen.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in juni het (indicatief) budget 2015 afgegeven, dit bedraagt voor Utrecht 32,6 miljoen euro. Hiervan is 19,7 miljoen euro bedoeld voor het zittend bestand van de WSW. Het resterende budget van 12,9 miljoen euro zetten we in op het ondersteuningsmodel (arrangementen 1 tot en met 4).

- *Revolverend fonds*

Het Revolverend fonds is gevormd uit de overschotten op het I-deel in voorgaande jaren. Het voorziet in een budget van 1,5 miljoen euro per jaar voor de komende 3 jaar. Het fonds zetten we in op arrangement 1 van het ondersteuningsmodel.

Het kan voorkomen dat er tekorten op het I-deel ontstaan of dat op termijn onvoldoende voordelen worden gerealiseerd om het fonds te voeden. De inzet op arrangement 1 zal in die gevallen weer gefinancierd moeten worden uit het Participatiebudget. Daarbij moeten opnieuw afwegingen gemaakt worden qua prioritering van de inzet op de verschillende arrangementen. Lopende verplichtingen kunnen binnen een afzienbare tijd worden afgebouwd, omdat er geen structurele kosten uit het fonds worden gedekt.

- *Werkgelegenheidsoffensief*

Het gemeentelijke budget WGO (0,6 miljoen euro) blijft ingezet worden op de verbinding tussen Onderwijs, Economische zaken en Werk en Inkomen, aansluitend op de acties uit deze nota.

- *Lokaal Economisch fonds en budget Versterking programma economische zaken*

Vanuit het Coalitieakkoord is het incidenteel budget LEF van 8 miljoen euro (verdeeld over 5 jaar) beschikbaar gesteld. Dit fonds is bedoeld voor het aanjagen van de economie en voor het stimuleren van (structurele) werkgelegenheid in de vorm van banen, stage- en leerwerkplekken zowel bij startups als bij (op groei gerichte) bestaande bedrijven. Daarnaast is er structureel een budget van 1 miljoen euro beschikbaar gesteld voor de versterking van het programma EZ.

Voor beide budgetten wordt de inzet nog nader bepaald. De versterking van bijvoorbeeld het accountmanagement en de acquisitie zullen meegenomen worden in deze invulling.

- *Convenantmiddelen VSV en overige VSV-middelen*

De convenantmiddelen VSV en de overige VSV-middelen worden ingezet voor loopbaanbegeleiding, overgang van VO naar MBO, preventie en onderwijsbegeleiding.

De convenantmiddelen betreffen gemeentelijke middelen op basis van een bestuursakkoord (1,3 miljoen euro voor 2015). Van deze middelen is nog onduidelijk of ze in 2016 nog aan gemeenten beschikbaar worden gesteld of dat ze rechtstreeks aan de onderwijsinstellingen worden verstrekt. Ook de hoogte van het budget vanaf 2016 is nog onzeker waardoor de structurele inzet op de doelstellingen nog niet duidelijk is.

Het overige VSV-budget is een gemeentelijk budget van 1 miljoen euro.

- *Budget Onderwijsachterstanden*

Vanuit dit rijksbudget wordt 0,2 miljoen euro ingezet begeleiding op de schoolovergangen van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs (POVO).

- *ESF en EFRO*

Naast bovenstaande budgetten bieden ook de Europese subsidieregelingen ESF en EFRO kansen voor versterking van onze inzet. Waar mogelijk zal de inzet van deze subsidies verbonden worden aan de doelstellingen uit deze nota. Bij deze subsidieregelingen geldt een cofinancierings eis van 50%.

De subsidies zijn incidentele middelen, inzet die vanuit deze budgetten gefinancierd wordt is dan ook incidenteel van aard.

- *Meedoen naar vermogen (WMO)*

Voor de uitvoering van arrangement 4 zijn ook middelen beschikbaar vanuit Meedoen naar vermogen (WMO) voor onder meer werken met begeleiding (arbeidsmatige activering) en werken met ondersteuning (sociale prestatie). Zie voor nadere toelichting de uitvoeringsnota Meedoen naar Vermogen.

6.3 Risico's

We hebben een inventarisatie gemaakt van de risico's, enkele belangrijke risico's benoemen we hier. Veel risico's hebben gevolgen voor het resultaat op het I-deel, bijvoorbeeld:

- Het risico dat het nieuwe verdeelmodel voor het I-deel nadelig is voor Utrecht;
- Het risico dat er weinig banen zijn voor de mensen in arrangement 2, aanneme in de berekeningen is nu dat we alle nieuwe instroom in dit arrangement op een baan kunnen plaatsen.

In deze uitwerkingsnota nemen we allerlei maatregelen om het risico op een tekort op het I-deel te beheersen. We zorgen voor een goed ondersteuningsmodel om het aantal mensen in de bijstand te beperken. We versterken de bedrijvigheid. We zorgen voor een goede aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt.

Om de risico's op het I-deel op te vangen hebben we de reserve Werk en Inkomen. Overschotten op het I-deel worden in de reserve gestort en tekorten worden aan de reserve onttrokken.

De meeste overige risico's hebben betrekking op het Participatiebudget en de manier waarop we het Participatiebudget inzetten, bijvoorbeeld:

- Het risico dat we voor te weinig beschutte werkplekken budget krijgen;
- Het risico dat detachingsbanen van UW niet meetellen voor de invulling van de garantiebanen bij werkgevers. Hierdoor zullen werkgevers minder bereid zijn om mensen via een detachingsbaan werk te bieden. In het herstructureringsplan van UW is echter wel rekening gehouden met de inzet op deze banen (en de daarmee gepaard gaande opbrengsten).
- De eisen die het Rijk zal gaan stellen aan beschut werk zijn nog onduidelijk. De precieze voorwaarden worden uitgewerkt in lagere regelgeving die pas in het najaar komt. Het is daardoor onzeker of wij de rijksmiddelen die we krijgen voor beschutte werkplekken mogen inzetten op de wijze zoals we die voorstellen: een vorm van beschut werk dicht tegen arbeidsmatige dagbesteding aan.

We beheersen deze risico's door goed te monitoren op de voortgang en (bij) te sturen op uitvoering binnen de financiële kaders. Eventuele risico's op het Participatiebudget worden binnen de budgettaire kaders opgelost door nieuwe keuzes te maken in de prioritering van de inzet.

Hoofdstuk 7 Communicatie en Betrokkenheid

De Participatiewet ademt samenwerking: in Utrecht werken we samen naar een Utrecht dat over vier jaar de laagste werkgelegenheid van Nederland heeft. Dat doen we samen met de stad: werkgevers, sociaal ondernemers, onderwijspartners, maatschappelijke partners, etc. Daarnaast vragen de wijzigingen uit de Participatiewet ook om duidelijke communicatie naar onze inwoners: klanten en niet-klanten. Communicatie en betrokkenheid zijn dan ook de rode draad door de transitie van de komende tijd.

We gaan uit van een aantal strategische keuzes in de Utrechtse aanpak van de Participatiewet:

- Om de veranderingen voor inwoners zo goed mogelijk uit te leggen wordt communicatie zoveel mogelijk in *samenhang met de andere decentralisaties* binnen het sociaal domein voorbereid. Zo trekken we bijvoorbeeld samen op met Meedoen naar Vermogen als het gaat om communicatie voor de klanten in arrangement 4.
- Communicatie is gericht op het *verbinden* van mensen, partijen en organisaties in de stad. Er wordt vooral ingezet op het betrekken van veel spelers – en niet alleen informeren.
- De Utrechtse aanpak is gericht op *samen aan de slag*. Dit vraagt ook een hoge inzet op communicatie. Het is daarom van belang om spelers op te zoeken via *bestaande kanalen*. Inwoners en organisaties zoeken we op op plaatsen/platformen waar zij al aanwezig zijn, in plaats van veel nieuwe kanalen in te richten.

7.1. Brede Participatie voor alle partijen

De nieuwe aanpak van de Participatiewet én het bredere thema Werken aan Werk vraagt om een gezamenlijke verantwoordelijkheid en aanpak van verschillende partijen in de stad. Dat betekent ook een andere rol van de gemeente: open, uitnodigend, proactief en vooral: in verbinding en samenwerking met partners. Dat betekent dat we partners nauw betrekken bij de veranderingen. Veel onderdelen uit deze nota zijn tot stand gekomen met de betrokkenheid en input van (sociaal) ondernemers, werkgevers, maatschappelijke partners, onderwijspartners, etc. (zie bijlage 9 voor een overzicht van de belangrijkste bijeenkomsten). Deze aanpak houden wij vast. Dat doen we door:

- In contact te blijven met partners en elkaar te blijven betrekken bij belangrijke ontwikkelingen. Platformen als EBU helpen daarbij, maar we blijven ook zelf initiatief nemen om bijeenkomsten te organiseren.
- Open te staan voor creatieve en innovatieve ideeën in de stad (businesscases).
- Gebruik te maken van (Social)Media. Iedereen heeft hierdoor de mogelijkheid om in contact te treden met de gemeente om suggesties, aandachtspunten en klachten rondom Werken aan

Cliëntenparticipatie

In de kadernota Participatie en Inkomen hebben we de kaders geschetst voor cliëntenparticipatie in het licht van de participatiewet. Het college heeft in het coalitieakkoord het voornemen opgenomen om te komen tot vernieuwing van de cliëntenparticipatie. Zij kiest voor het dichter bij elkaar brengen van adviescommissies en cliëntenraden omdat dit “*leidt tot een verbetering van de advisering aan de gemeente tegen lagere kosten*”. Op grond van deze ambities zullen we na het zomerreces met een concrete uitwerking komen.

Werk en de Participatiewet aan te kaarten.

- Klanten zelf te betrekken. Dit doen we in de vorm van cliëntenraden, op basis van een wettelijke eis. Maar vooral ook omdat we het belangrijk vinden dat cliënten kunnen meepraten over de nieuwe aanpak. De cliëntenraden WWB, WSW en Wajong zijn ook betrokken bij de uitwerking van de plannen in deze nota.

De bundeling van de WWB, WSW en Wajong vraagt wel om een herijking van cliëntenparticipatie. Immers, deze regelingen gaan straks allemaal op in één Participatiewet. Daarnaast biedt het coalitieakkoord verdere aanknopingspunten voor vernieuwing van cliëntenparticipatie. (zie kader).

7.2. Gerichte communicatie naar partners en klanten

We willen graag al onze partners en klanten goed informeren over de veranderingen. We willen bereiken dat verschillende doelgroepen informatie op maat krijgen, zowel op inhoud als op het moment waarop wij hen informeren. Daarnaast willen we dat informatie eenduidig is, bijvoorbeeld in de afstemming tussen gemeente en haar samenwerkingspartners. Wij willen één verhaal vertellen.

Wanneer het gaat om het informeren van partners en klanten, zijn er verschillende doelgroepen:

Utrechters

De komst van de Participatiewet brengt ingrijpende veranderingen met zich mee. Het is daarom belangrijk dat informatie over deze veranderingen voor alle Utrechters vindbaar en toegankelijk is. Voor (toekomstige) klanten die er direct mee te maken hebben, maar ook voor inwoners die willen weten wat er verandert. Via het digitale kanaal en via de media informeren we Utrechters hierover. We doen dat in samenhang met de andere decentralisaties in het sociale domein.

Klanten

Klanten willen vooral weten wat er concreet voor hen gaat veranderen. Wat betekent de komst van de Participatiewet (en de wijzigingen in de WWB) voor mijn persoonlijke situatie? Wij maken daarbij onderscheid tussen bestaande klanten en nieuwe klanten per 1 januari 2015. De bestaande klanten zijn de klanten die in 2014 al in de WWB zitten, de huidige WSW-ers en de kleine groep Wsw-ers voor wie we ander werk zoeken omdat hun dienstverband niet kan worden verlengd. We zullen hen gericht informeren over wat er voor hun verandert. We beginnen daar nu al mee, via algemene communicatie (nieuwsbrief en website) en naarmate 1 januari nadert, zullen wij ze gericht informeren, waar nodig middels brieven en/of persoonlijk informeren voor gerichte doelgroepen en klanten.

Nieuwe doelgroepen zijn klanten die voorheen tot de Wajong of Wsw-doelgroep behoorden, maar per 1 januari 2015 instromen in de Participatiewet. Het is belangrijk dat we samen met onze partners, waar deze klanten nu al in beeld zijn, kijken naar hoe we hen (en hun omgeving) zo goed mogelijk kunnen informeren over de veranderingen die de Participatiewet meebrengt. Zo willen we met onderwijspartners optrekken als het gaat om het informeren van ouders van kwetsbare jongeren over de veranderingen rondom de Wajong en Participatiewet.

Met scholen is afgesproken om in het najaar een bijeenkomst te plannen voor ouders met kinderen die speciaal onderwijs volgen om hen te informeren over alle veranderingen rond de Participatiewet en Wajong. Dit doen we in samenhang met de andere decentralisaties.

Partners

De gemeente werkt samen met een groot en gevarieerd aantal partners: ketenpartners (zorgpartijen, organisaties voor maatschappelijke opvang, UW, regiogemeenten, cliëntenorganisaties, etc.), maar natuurlijk ook werkgevers, (sociaal) ondernemers en uitzendbureau's. Het is belangrijk dat gemeente Utrecht en haar partners in goed contact zijn: een goede samenwerking begint met elkaar kennen en van elkaar weten wat er speelt. De gemeente Utrecht hecht daarom veel belang aan het informeren van haar partners over de veranderingen. Het gaat dan in de eerste plaats om informatie over wat er verandert met de komst van de Participatiewet, maar ook over de veranderingen in de Utrechtse aanpak. We willen continu in gesprek zijn over de keuzes die we maken en de dienstverlening die we bieden aan klanten en werkgevers. Daarom betrekken we de partners nu al bij de uitwerking. Ook in de toekomst blijven we elkaar blijven informeren en betrekken. Dat kan op vele manieren: via de website, maar vooral ook via netwerkbijeenkomsten en persoonlijk contact.