

RAPPORT

Toekomstige uitvoering van de Participatiewet op Urk

75112 - Intern vertrouwelijk – 15 oktober 2025

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 ... 4
Inleiding ... 4
1.1 Aanleiding ... 4
1.2 Opdracht ... 4
1.3 Aanpak ... 5
1.4 Leeswijzer ... 6
Hoofdstuk 2 ... 7
Huidig beleid en uitvoering ... 7
2.1 De Participatiewet ... 7
2.2 De uitvoering van de Participatiewet op Urk ... 9
2.2.1 Functionaliteiten ... 10
2.3 Organisatie van de Participatiewet op Urk ... 12
2.4 Dienstverleningsovereenkomst met CvW (GR IJsselmeergroep) ... 13
2.5 De Urker kleur ... 14
2.6 Financiën ... 16
Hoofdstuk 3 ... 18
Resultaten ... 18
3.1 Bijstandsafhankelijkheid en -budget gemeente Urk ... 18
3.2 Loonkostensubsidies en (nieuw) beschut werk ... 20
3.3 Aantal doelgroep ... 22
3.4 Doelgroep LKS ... 23
3.5 Financiering ... 24
Hoofdstuk 4 ... 25
SWOT-analyse ... 25
4.1 Samenwerking met de GR IJsselmeergroep ... 25
4.2 Dienstverleningsovereenkomst met Concern voor Werk ... 25
4.3 Fysiek Werkcentrum Urk Werkt ... 26
4.4 SWOT-analyse ... 26
4.4.1 Sterke punten van de uitvoering ... 26
4.4.2 Uitdagingen ... 27
4.4.3 Kansen ... 27
4.4.4 Risico's ... 28
Hoofdstuk 5 ... 29
Bestuurlijke visie op dienstverlening Partipatiewet Urk ... 29
5.1 De bestuurlijke visie van de gemeente Urk ... 29
Hoofdstuk 6 ... 31
Scenario's voor de toekomstige uitvoering van de Participatiewet ... 31

6.1 Een fysiek werkcentrum 31
6.2 Scenario 1: Houden zoals het is 34
6.3 Scenario 2: zichtbaar zijn met een fysiek werkcentrum 35
6.4 Scenario 3: 'Urk Werkt' als fysiek werkcentrum 37

Hoofdstuk 7 41

Voorkeursvariant 41

7.1 Keuze voorkeursscenario 41
7.2 Beoordelingscriteria 41
7.3 Weging van de verschillende scenario's langs de criteria 42

7.3.1 Conclusie 42

Bijlagen 44

B.1.1 Dienstverleningsovereenkomst Concern voor Werk 44
B.1.2 Bijstandskansen URK 46
B.1.3 Uitleg Spinnenwebmodel 48
B.1.4 Weging drie scenario's 50

HOOFDSTUK 1

Inleiding

1.1 Aanleiding

De gemeente Urk heeft Berenschot gevraagd een onderzoek uit te voeren naar de toekomstige uitvoering van de Participatiewet binnen haar context. Dit verzoek komt voort uit een behoefte om de huidige beleidsuitvoering en de samenwerking met de regionale en lokale partijen te optimaliseren. In de afgelopen jaren hebben de veranderingen in wet- en regelgeving, arbeidsmarktontwikkelingen en de demografische trends invloed gehad op de uitvoering van de Participatiewet. Daarnaast staat Urk voor de uitdaging om zijn eigen lokale identiteit en cultuur te behouden binnen het kader van de bestaande samenwerkingsstructuren, zoals de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJsselmeergroep en de uitvoeringsorganisatie Concern voor Werk. De gemeente wenst advies over hoe zij haar strategische visie kan versterken, lokaal zichtbaar kan blijven en tegelijkertijd toekomstbestendige oplossingen kan vinden voor de uitvoering van de Participatiewet. Hierbij speelt ook de vraag of en hoe een fysiek werkcentrum 'Urk Werkt' kan worden vormgegeven, zodat verschillende disciplines op het gebied van werk, inkomen en inburgering worden gecombineerd. Dit alles met het doel om het beleid efficiënter en effectiever te maken en de betrokken doelgroepen beter te ondersteunen.

1.2 Opdracht

Berenschot is gevraagd om:

- de huidige situatie en knelpunten in de uitvoering van de Participatiewet in de gemeente Urk in kaart te brengen
- de strategische belangen van de gemeente Urk in haar samenwerking met de GR IJsselmeergroep en Concern voor Werk te analyseren
- advies te geven over de vormgeving van een toekomstbestendig fysiek werkcentrum 'Urk Werkt', waarin werk, inkomen, inburgering en andere disciplines samenkomen.
- uit verschillende scenario's de meest optimale opties te schetsen voor de toekomstige uitvoering van de Participatiewet.

Het onderzoek richt zich op het beantwoorden van vier kernvragen:

1. Wat zijn de belangen van de gemeente Urk in de samenwerking met de GR IJsselmeergroep?
2. Wat zijn de belangen van de dienstverleningsovereenkomst met Concern voor Werk? Evalueer deze dienstverleningsovereenkomst (DVO).
3. Hoe kan een (fysiek) Werkcentrum Urk Werkt het 'beste' worden vormgegeven (ook vanuit het perspectief inkomen?
4. Afgaand op de antwoorden op bovenstaande onderzoeksvragen: welke scenario's zijn denkbaar zodat zowel nu als in de toekomst een goede uitvoering van de Participatiewet voor de gemeente Urk gewaarborgd is?

1.3 Aanpak

1. Nulmeting en kaderstelling

In deze fase brengen wij de huidige situatie gedetailleerd in kaart. Door middel van literatuurstudie en interviews met de betrokkenen analyseren wij het bestaande beleid, de uitvoering en de strategische context van de gemeente Urk. Daarnaast bekijken we relevante juridische en organisatorische kaders en landelijk beleid. Dit vormt het startpunt van ons onderzoek. Het kader wordt afgestemd met de opdrachtgever.

2. Onderzoek

De tweede fase richt zich op dataverzameling en verdieping. We voeren interviews met sleutelpersonen binnen en buiten de gemeente, analyseren publieke en aangeleverde data, en voeren benchmarks uit om vergelijkingen te maken met andere gemeenten. Speciale aandacht gaat hierbij uit naar demografische ontwikkelingen, kosten en baten, arbeidsmarktontwikkelingen, en doelgroepkenmerken.

3. Uitwerking en analyse

Op basis van de verzamelde informatie werken we de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen (SWOT) van de huidige uitvoering uit. Daarnaast formuleren we de verschillende scenario's voor de toekomst en analyseren we de impact hiervan op de uitvoering en betrokken partijen. Aan het eind van deze fase leggen we onze bevindingen voor aan de opdrachtgever ter afstemming.

4. Rapporteren

In de laatste fase verwerken we alle bevindingen in een conceptrapport. Dit rapport wordt besproken met de opdrachtgever. Daarna maken wij een definitieve rapportage, waarin wij de resultaten, aanbevelingen en scenario's volledig uitwerken. We leveren tevens een overzicht van de voordelen, risico's en randvoorwaarden van het voorgestelde voorkeursscenario.

Bij alle stappen in ons onderzoek staan de afstemming met en de input van de gemeente Urk centraal. Dit garandeert dat onze adviezen aansluiten bij de specifieke wensen, behoeften en context van de gemeente.



1.4 Leeswijzer

In het rapport beginnen we met een uitgebreide beschrijving van de huidige uitvoering van de Participatiewet in Urk. In dit deel gaan we in op de samenwerking tussen de gemeente, Concern voor Werk en de GR IJsselmeergroep, met aandacht voor lokale kenmerken en financiële kaders. Vervolgens onderbouwen we in het hoofdstuk over kwantitatieve resultaten de situatie verder met data, waarbij de bijstandsafhankelijkheid, de loonkostensubsidies en het beschut werk centraal staan. Hierna volgt een SWOT-analyse waarin de sterke en minder sterke punten van het beleid en uitvoering worden benoemd, maar ook de kansen en risico's besproken worden. In het rapport bieden we daarna inzicht in de verschillende scenario's voor de toekomstige uitvoering. Het laatste hoofdstuk bevat het voorgestelde voorkeurscenario met een helder advies en aanbevelingen voor een toekomstbestendige aanpak. Tot slot bieden we in de bijlagen extra informatie en verdieping, zoals een overzicht van de geïnterviewden en gegevens over de rijksmiddelen en vergelijkbare gemeentelijke keuzes.



Figuur 1. Zwolse Hoek

HOOFDSTUK 2

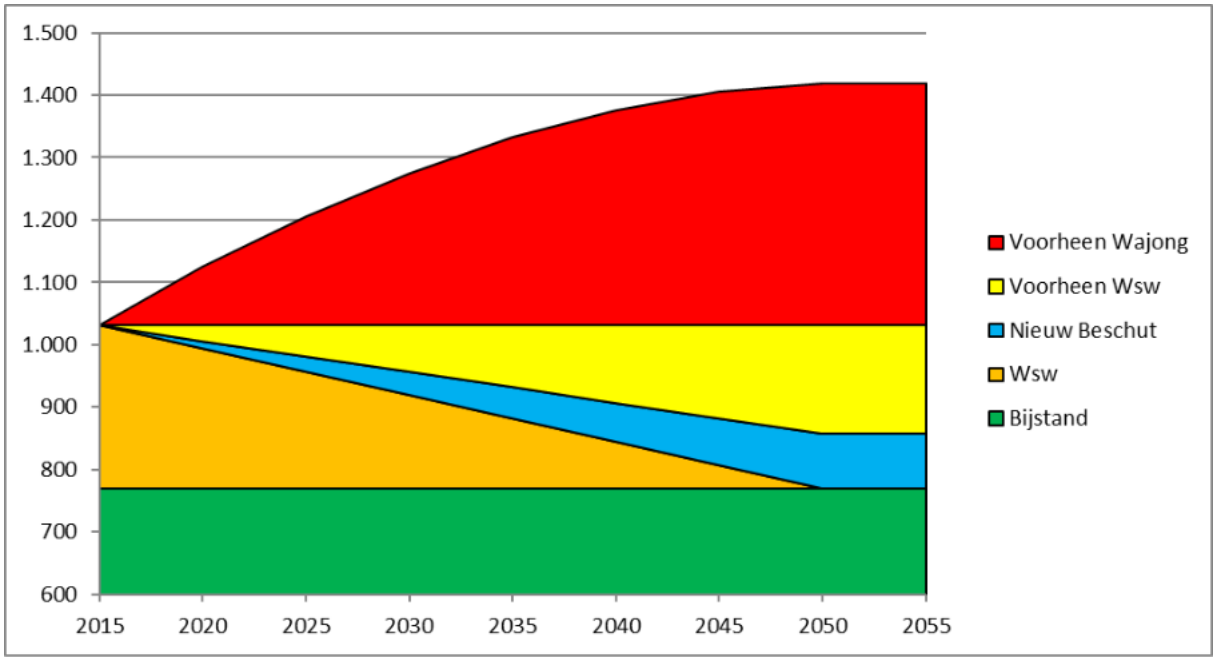
Huidig beleid en uitvoering

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Participatiewet ligt bij de gemeenten. In dit hoofdstuk gaan we in op de bedoeling van de Participatiewet en de opgave voor de gemeenten. We brengen in beeld hoe de Participatiewet nu op Urk wordt uitgevoerd en welke keuzes zijn gemaakt. Tevens brengen we de kosten in beeld die de gemeente Urk maakt voor de werktaken in het kader van de Participatiewet.

2.1 De Participatiewet

De Participatiewet is in 2015 ingevoerd. De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk. De Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wajong (die wordt uitgevoerd door het UWV) worden samengevoegd in één regeling. De Wsw en de Wajong worden geleidelijk afgebouwd, doordat de toegang tot de Wsw en de toegang tot de Wajong voor mensen met verdienvermogen zijn afgesloten. Mensen die voorheen in de Wsw en/of de Wajong zouden zijn terechtgekomen, behoren nu tot de doelgroep van de Participatiewet. Deze groep (de zogenoemde nieuwe doelgroep) wordt steeds groter. Gemeenten zijn – naast de klassieke doelgroep van de WWB en de Wsw – verantwoordelijk voor de ondersteuning van de nieuwe doelgroep.

De ontwikkeling van de doelgroep van de Participatiewet staat afgebeeld in de volgende grafiek. Deze grafiek laat zien hoe de doelgroep van de Wsw geleidelijk vervangen wordt door een grotere nieuwe doelgroep. De verticale as toont de aantallen personen en de horizontale as de periode vanaf 2015, het jaar waarin de Participatiewet werd ingevoerd. Landelijk zie we dit beeld. In hoofdstuk 3 vertalen we dit beeld naar de gemeente Urk.



Figuur 2. Ontwikkeling van de doelgroep.

Toelichting

- Bijstand (groen): onder de Participatiewet blijven gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de bijstand. Op het gebied van de bijstand is er onder de Participatiewet weinig veranderd. In de grafiek wordt het aantal bijstandsgerechtigden elk jaar gelijk verondersteld, omdat het effect van de Participatiewet zo goed zichtbaar gemaakt kan worden. In de werkelijkheid is het aantal bijstandsgerechtigden sinds de invoering van de Participatiewet omlaaggegaan.
- Wsw (oranje): gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw. Het aantal sw-medewerkers neemt geleidelijk af, omdat de toegang tot de Wsw per 1 januari 2015 is afgesloten.
- Nieuw Beschut (blauw): het ministerie van SZW gaat ervan uit dat gemeenten op landelijk niveau gemiddeld voor elke drie sw-medewerkers die uitstromen één persoon met een indicatie beschut werk aan het werk helpen. Op lokaal niveau kan deze verhouding anders zijn.
- Voorheen Wsw (geel): het ministerie van SZW gaat ervan uit dat twee derde van de mensen die voorheen in de Wsw aan de slag gingen, onder de Participatiewet bij reguliere werkgevers gaan werken, met een loonkostensubsidie en begeleiding.
- Voorheen Wajong (rood): gemeenten zijn sinds 2015 ook verantwoordelijk voor een groeiende groep die voorheen in de Wajong (en niet in de Wsw) terechtkwam. De verwachting is dat gemeenten op de langere termijn verantwoordelijk zijn voor een grotere groep mensen met een arbeidsbeperking dan voorheen onder de Wsw

Gemeenten hebben een grote mate van beleidsvrijheid. De bedoeling is dat mensen zoveel en zo regulier mogelijk aan het werk worden geholpen en gehouden. Daarvoor beschikken gemeenten over verschillende instrumenten. Gemeenten kunnen een werkgever een loonkostensubsidie verstrekken als mensen geen volledige loonwaarde hebben. Ook hebben gemeenten middelen om mensen, indien nodig, te begeleiden bij hun werk. Verder kunnen gemeenten beschutte werkplekken inrichten voor mensen die alleen in een 'beschutte' omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken.

Gemeenten staan (nog steeds) voor een grote uitdaging om goed vorm en inhoud te geven aan de uitvoering van de Participatiewet. Er moet een steeds grotere groep mensen die het zelf niet redt op de arbeidsmarkt, bij reguliere werkgevers aan de slag geholpen en gehouden worden. Tegelijkertijd moet de klassieke infrastructuur van de Wsw worden omgebouwd naar een infrastructuur die meer ondersteunend is aan de doelstellingen van de Participatiewet. Deze transitie moet worden vormgegeven naast de uitvoering van de klassieke re-integratietaken waarvoor de gemeenten al verantwoordelijk waren in het kader van de Wet werk en bijstand. Het ministerie van SZW schat in dat deze transitie duurt tot circa 2048.

In 2023 deed Berenschot in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek naar de infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven. Daaruit bleek dat veel gemeenten nog worstelen met het ombouwen van de klassieke uitvoeringsorganisatie naar een nieuwe uitvoeringstructuur voor de Participatiewet. Dat was aanleiding voor het ministerie van SZW om een ondersteuningsstructuur op te zetten gericht op verbeteringen in de uitvoering van de Participatiewet en daar specifiek extra middelen voor beschikbaar te stellen. Gemeenten kunnen vanaf 2025 geholpen worden door de VNG, Divosa en Cedris.

2.2 De uitvoering van de Participatiewet op Urk

In het beleidsplan Sociaal Domein ‘Omzien als fundament’ (geldig in 2024-2027) worden vier basisprincipes uiteengezet:

- De basis op orde.
- Helpen waar nodig.
- We passen op elkaar.
- En blijven in verbinding.

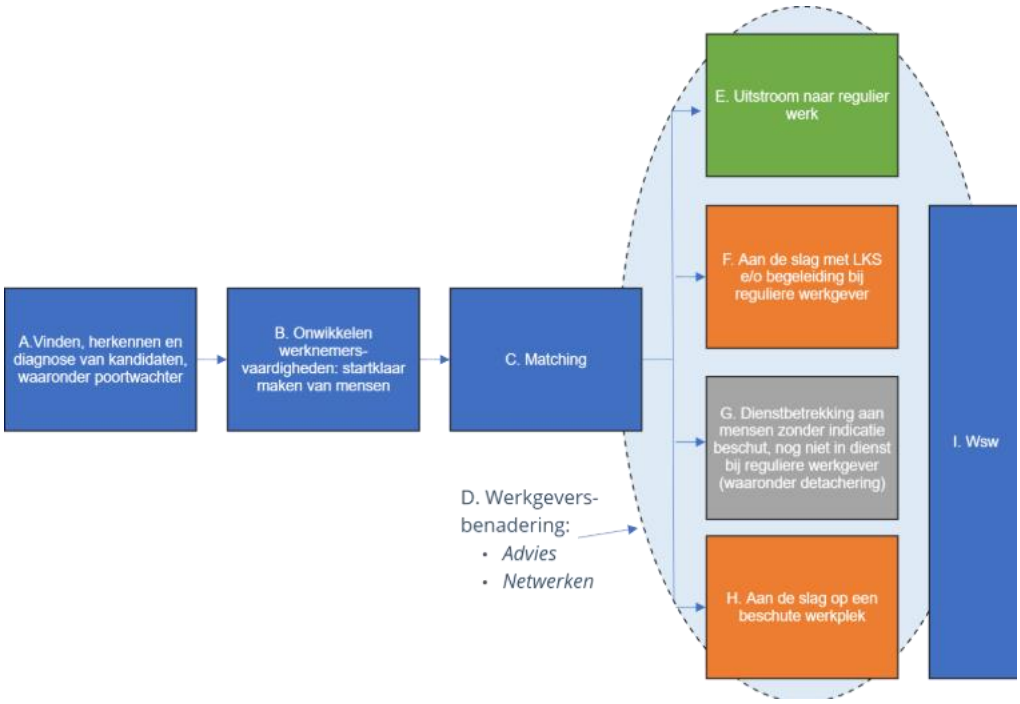
De ambitie luidt als volgt: ‘Als gemeente Urk is het onze ambitie om duurzaam een kwalitatief hoogwaardige (sociale) infrastructuur en voorzieningenniveau in het Sociaal Domein in stand te houden. Zo dragen we bij aan de collectieve preventie, de vroegsignalering en het zo zelfstandig mogelijk participeren in de samenleving. We zien het Sociaal Domein als noodzakelijke investeringsmogelijkheid en niet als kostenpost.’ (Gemeente Urk, p.28).

Op Urk wordt de Participatiewet uitgevoerd met een sterke focus op samenwerking, regionaal en lokaal. De gemeente Urk werkt intensief samen met omliggende gemeenten en regionale partners om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beter te begeleiden naar werk. Deze samenwerking binnen de regio versterkt de uitwisseling van kennis en middelen, waardoor inwoners ondersteuning kunnen krijgen. Binnen dit regionale netwerk speelt het Werkgeversservicepunt (WSP) ‘Urk Werkt’ wat wordt uitgevoerd door Concern voor Werk (CvW) een centrale rol in het bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. WSP Urk Werkt draagt daaraan bij door voorlichting en maatwerkproducten aan te bieden aan werkgevers, en hen voor te bereiden bij het helpen en in dienst nemen van een inwoner met een arbeidsbeperking. Dit leidt geregeld tot matching van kandidaten aan werkgevers. Urk Werkt biedt maatwerkoplossingen voor personeelsvraagstukken, en ondersteunt bij het creëren van duurzame banen voor mensen in de Participatiewet. Door actief contact met ondernemers en maatschappelijke organisaties blijft het aanbod relevant en effectief.

Samen zetten gemeente, werkgevers en andere betrokken partijen zich in voor een arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen.

2.2.1 Functionaliteiten

Berenschot deed onderzoek naar de taken die gemeenten in onderlinge samenhang moeten (laten) uitvoeren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt succesvol aan het werk te helpen. Deze taken noemen we de functionaliteiten. Berenschot kwam – mede op basis van de functionaliteiten die eerder door de Sociaal-Economische Raad (SER) werden geïdentificeerd – tot de volgende selectie.



We geven een toelichting op de verschillende functionaliteiten. Per functionaliteit geven we aan hoe het op Urk is georganiseerd.

A. Vinden, herkennen en diagnose van kandidaten, waaronder poortwachter

In deze fase identificeren klantmanagers werk en inburgering de mogelijkheden van kandidaten en eventuele belemmeringen. Het proces kan variëren. Dit is afhankelijk van de doelgroep. Voor kandidaten, zoals die uit het doelgroepenregister, is een aanvullende diagnose nodig om vast te stellen welk traject of welke ondersteuning passend is. De rol van poortwachters wordt specifiek uitgevoerd door klantmanagers binnen de gemeente Urk, terwijl CvW in deze fase niet genoemd wordt. In sommige gevallen komen mensen ook onder de aandacht door direct telefonisch contact naar het WSP Urk Werkt.

B. Ontwikkelen werknemers-vaardigheden: startklaar maken van mensen

Deze functionaliteit richt zich op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden om kandidaten klaar te stomen voor werk. CvW voert de dienstverlening voor het bieden van werkervaringsplekken en begeleid-leren-trajecten uit. Hierbij ligt de nadruk op sociale vaardigheden en basiscompetenties waarmee kandidaten kunnen instromen in een werkomgeving.

Kandidaten worden over het algemeen standaard doorverwezen naar CvW. In sommige gevallen worden kandidaten via het UWV doorverwezen naar een IPS-traject.

C. Matching

Matching tussen kandidaten en beschikbare werkplekken wordt gefaciliteerd door Urk Werkt, het Werkgeversservicepunt (WSP), dat door CvW wordt uitgevoerd. Dit bestaat uit accountmanagers die in totaal 60 uur beschikbaar hebben voor hun taken, waarbij ze ook trajecten bij CvW begeleiden. CvW zorgt voor het voorstellen van de kandidaten aan de werkgevers en houdt bij deze processen rekening met de kwaliteiten van de kandidaat, de arbeidsmarktbehoefte en inzetbare werkgeversinstrumenten.

D. Werkgevers-benadering: Advies, Netwerken

CvW speelt een actieve rol in de werkgeversbenadering. Het WSP Urk Werkt geeft daar in praktijk uitvoering aan. Er wordt samengewerkt met partners, zoals de Bedrijvenkring Urk (BKU) en de accountmanager Economische Zaken van de gemeente Urk. Werkgevers worden geadviseerd over zaken als subsidies, loonwaarden, en het creëren van een inclusieve werkplek. CvW vergroot zijn zichtbaarheid verder door evenementen en bijeenkomsten, zoals de Open Bedrijvendag, samen met de gemeente Urk en het WerkgeversServicepunt Flevoland, te organiseren.

E. Uitstroom naar regulier werk

CvW spant zich in om duurzame uitstroom naar regulier werk te realiseren. Kandidaten worden bemiddeld naar werkgevers, ondersteund door bijvoorbeeld jobcoaching.

F. Aan de slag met LKS en/of begeleiding bij reguliere werkgever

Sommige mensen zijn niet in staat om voldoende loonwaarde te realiseren. Zij kunnen worden geholpen met de inzet van loonkostensubsidie en/of begeleiding door een jobcoach. Inwoners van Urk die staan ingeschreven in het doelgroepenregister vormen een groot deel van onze doelgroep. Voor hen worden beide instrumenten nagenoeg altijd ingezet.

G. Dienstbetrekking aan mensen zonder indicatie beschut, nog niet in dienst bij reguliere werkgever (waaronder detachering)

Er vindt geen detachering plaats, direct vanuit de gemeente. Voor kandidaten zonder indicatie beschut kunnen maatwerktrajecten worden ingekocht door de klantmanager bij CvW.

H. Aan de slag op een beschutte werkplek

Voor mensen met de indicatie beschut werk, die blijvend niet in staat zijn om onder reguliere omstandigheden te werken, biedt CvW beschutte werkplekken aan. Deze werkplekken zijn gericht op maatwerk, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van de kandidaat. Detachering wordt ingezet voor kandidaten met een indicatie beschut werk die niet direct kunnen of willen werken bij CvW.

I. Wsw

De Wet sociale werkvoorziening wordt uitgevoerd door CvW.

2.3 Organisatie van de Participatiewet op Urk

De gemeente, en specifiek het sociaal domein, heeft veel te maken gehad met wisselingen van personeel en komt nu in een situatie terecht met meer stabiliteit. De gemeente heeft integraal werken in het sociaal domein van oudsher hoog in het vaandel staan.

Huidige teamsamenstelling

Het team binnen de gemeente Urk dat zich richt op de uitvoering van de Participatiewet bestaat uit twee klantmanagers inkomen, twee klantmanagers werk (re-integratie en loonkostensubsidie) en een klantmanager inburgering. Het koppelen van werk en inburgering is een bewuste keuze van de gemeente Urk, zodat beide onderdelen elkaar kunnen versterken. Deze nauwe samenwerking is van belang voor het bieden van passende ondersteuning aan doelgroepen zoals statushouders en inwoners die vallen onder het doelgroepregister.

De klantmanagers werk zijn verantwoordelijk voor de eerste intake van de inwoners, waarbij zij de situatie van de kandidaat in kaart brengen en een plan van aanpak opstellen. Op basis hiervan bepalen zij of het traject binnen de gemeente Urk kan worden uitgevoerd of dat een doorverwijzing naar een externe uitvoerende partij nodig is, zoals Concern voor Werk (CvW). Specifieke trajecten zoals werkervaring opdoen, korte arbeidsgerichte cursussen (zoals heftruckcertificaten), of een werkgericht taaltraject worden waargenomen door de klantmanager werk. Wanneer bepaalde dienstverlening extern wordt uitgevoerd, wordt hierbij gebruik gemaakt van de afspraken die binnen de Dienstverleningsovereenkomst (DVO) met CvW zijn opgenomen.

De coördinator werk en inkomen speelt een centrale rol binnen het team. Deze persoon bewaakt de kwaliteit van werkprocessen, stuurt het team aan en functioneert als spin in het web binnen de samenwerkingen met externe partners. Tot deze partners behoren CvW, het Werkgeversservicepunt Urk Werkt, en andere regionale partijen.

Samenwerking met Concern voor Werk en Urk Werkt

Concern voor Werk (CvW), een belangrijke samenwerkingspartner van de gemeente Urk, voert diverse taken uit op basis van de afspraken die zijn vastgelegd in de DVO. In de dienstverleningsovereenkomst van 2025 zijn vier verschillende onderdelen opgenomen in onderdeel A en B (zie voor uitgebreidere uiteenzetting de bijlage).

Deel A

- Dienstverlening vanuit CvW aan de gemeente Urk met betrekking tot arbeidsre-integratie (werkfit)
- Dienstverlening vanuit CvW aan de gemeente Urk met betrekking tot de Banenafspraak
- Dienstverlening vanuit CvW aan de Gemeente Urk met betrekking tot werkgeversdienstverlening (Werkgeversservicepunt Urk Werkt)

Deel B

- Uitvoering MAP (Module Arbeidsmarkt en Participatie) in het kader van de nieuwe Wet Inburgering

Hierbij speelt het Werkgeversservicepunt (WSP) Urk Werkt een belangrijke rol. Urk Werkt richt zich op zowel de werkgeversbenadering als de bemiddeling van kandidaten richting werk. Hoewel Urk Werkt formeel onderdeel is van CvW, fungeert het als een verlengstuk van de gemeente.

Op dit moment zijn er accountmanagers werkzaam bij het WSP die samen 60 uur beschikbaar hebben. Zij zetten zich in voor een inclusieve arbeidsmarkt en bieden dienstverlening aan werkgevers, met plaatsingen van kandidaten tot gevolg. Naast de werkgeversbenadering doen de accountmanagers ook aan trajectregie (kandidaten begeleiden op de werkvloer).

Verdere taken van Urk Werkt binnen dit geheel omvatten onder andere jobcoaching, en het ondersteunen van kandidaten met een beschut werkindicatie, uitvoeringstaken voor de arbeidsmarktregio Flevoland Werkt! en uitvoering geven aan Social Return on Investment (SROI) voor de DUN-gemeenten (Dronten-Urk-Noordoostpolder).

De accountmanagers onderhouden nauwe contacten met lokale werkgevers. Denk hierbij aan hun betrokkenheid bij de Bedrijvenkring Urk (BKU), het onderhouden van vacatures, het uitvoeren van loonwaardebepalingen, en deelname aan evenementen zoals de Open Bedrijvendag. Deze activiteiten dragen bij aan het versterken van de inclusieve arbeidsmarkt op Urk en vergroten de zichtbaarheid van participatiemogelijkheden voor werkgevers.

In de uitvoering blijft de klantmanager werk binnen de gemeente Urk de regisseur van het traject. Dit betekent dat de klantmanager een coördinerende rol heeft: vanuit de intake en het opgestelde plan van aanpak kunnen zij besluiten om een individueel traject op te zetten via CvW of bijvoorbeeld gebruik te maken van directe bemiddeling via Urk Werkt. Dit voorziet in een lokaal maatwerkproces.

Onderdelen en doorstroom

De uitvoering van de Participatiewet op Urk maakt gebruik van bestaande instrumenten en past deze toe op de verschillende doelgroepen. CvW faciliteert theorie- en praktijkonderdelen van de inburgering en bundelt krachten met partners om begeleide werkplekken te creëren.

Lokale werkgevers spelen een onmisbare rol in de participatiestructuur op Urk. Dankzij hun houding zijn er werkplekken beschikbaar voor inwoners met een arbeidsbeperking, waaronder mensen die vallen onder de Banenafspraak of met een beschut werkindicatie. De dienstverlening van CvW aan inwoners met de indicatie Banenafspraak staat omschreven in de DVO.

De doorstroom van kandidaten richt zich op het bevorderen van duurzame participatie. Waar mogelijk wordt via Urk Werkt een directe match tussen werkgever en kandidaat gezocht, of wordt het werkgeversnetwerk ingeschakeld om meer mogelijkheden te creëren. Als onderdeel van een groter ecosysteem wordt ook aansluiting gezocht bij regionale structuren, zoals het Zelfstandigenloket Flevoland.

2.4 Dienstverleningsovereenkomst met CvW (GR IJsselmeergroep)

De gemeente Urk heeft een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Concern voor Werk (CvW) afgesloten. Deze overeenkomst vormt de basis voor een brede samenwerking waarbij CvW diverse taken uitvoert op het terrein van werk, inkomen, inburgering en participatie. Het Werkgeversservicepunt Urk Werkt wordt binnen deze samenwerking georganiseerd en speelt een belangrijke rol bij de werkgeversbenadering en het creëren van werkplekken op de inclusieve arbeidsmarkt. De DVO wordt ieder jaar door de gemeente vanuit haar beleid beoordeeld. Het addendum is voor de uitvoering, het beheer daarvan ligt bij de coördinator Werk en Inkomen. Zie voor de uiteenzetting van de taken in de DVO het blauwe kader in de vorige paragraaf, en voor een uitgebreidere weergave de bijlage.

CvW levert ondersteuning aan de gemeente Urk bij het voorbereiden van kandidaten op de reguliere arbeidsmarkt. Dit omvat het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, bemiddeling naar werk en voortrajecten gericht op kandidaten uit de Banenafspraak. Daarnaast is CvW verantwoordelijk voor een bredere dienstverlening met betrekking tot de Banenafspraak. CvW verzorgt loonwaardemetingen, uitgevoerd door loonwaardespecialisten met behulp van het programma Matchcare. De uitkomst van deze metingen wordt gerapporteerd met aanvullend advies over jobcoaching. Jobcoaching wordt ingezet om duurzame werkrelaties te garanderen voor kandidaten die begeleiding nodig hebben.

Verder biedt CvW dienstverlening voor de werkgeversdienstverlening middels het Werkgeversservicepunt Urk Werkt. CvW ondersteunt werkgevers door het voordragen van geschikte kandidaten, advies over inclusief werkgeverschap en begeleiding bij het naleven van Social Return on Investment (SROI). CvW levert via het WSP Urk Werkt daarnaast arbeidsmarktinformatie aan de gemeente en onderhoudt nauwe samenwerking met de arbeidsmarktregio Flevoland Werkt.

CvW heeft tenslotte de verantwoordelijkheid voor de MAP-module, gericht op het begeleiden van inburgeringsplichtigen naar de arbeidsmarkt. De inhoud van de module omvat onder andere beroepskeuze- en sollicitatietrainingen, arbeidsmarktoriëntatie en bedrijfsbezoeken. Praktische werkervaring vormt een belangrijk onderdeel, evenals het ondersteunen van deelnemers bij aansluiting op hun beroepswensen en het voorbereiden op het examen. In samenwerking met het ROC Friese Poort en Werkgeversservicepunten wordt maatwerk geboden om de inburgeringsplichtigen effectief te begeleiden.

Positie in de samenwerking

Concern voor Werk vervult een uitvoerende rol als partner van de gemeente Urk binnen de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJsselmeergroep. Zij ondersteunen dus niet alleen de directe uitvoering van trajecten, maar ook bredere strategische doelen, zoals het versterken van relaties tussen bedrijven en de gemeente, en het stimuleren van een regionale en inclusieve arbeidsmarkt.

2.5 De Urker kleur

De ‘Urker kleur’ is kenmerkend voor de lokale aanpak, cultuur en sociale cohesie binnen de gemeente Urk. Dit begrip staat voor de eigen identiteit van Urk, die wordt gekenmerkt door een sterke gemeenschapszin, een praktische werkmentaliteit en de grote betrokkenheid van lokale ondernemers bij sociale vraagstukken. Deze eigenheid komt tot uiting in de manier waarop Urk mensen ondersteunt die moeite hebben op de arbeidsmarkt, de sociale verantwoordelijkheid die ondernemers nemen en de nadruk op laagdrempelige, persoonlijke oplossingen die passen bij de lokale cultuur. Het behoud van de ‘Urker kleur’ speelt een centrale rol in de afwegingen rondom de toekomst en de inrichting van beleids- en uitvoeringsstructuren. Bij samenwerkingsverbanden, zoals met Concern voor Werk en de GR IJsselmeergroep, benadrukt Urk zijn unieke kernelementen en wil zijn Urker kleuren behouden. Dit komt tot uiting in de wens om meer eigen regie te voeren in de uitvoering van sociale beleidstaken en het betrekken van inwoners op een manier die past bij de lokale cultuur. Urk wil niet opgaan in grotere regionale structuren waarbij zijn unieke aanpak verloren gaat

De Urker kleur' komt concreet tot uiting in de verschillende kenmerken en aandachtspunten binnen de gemeente. Opvallendheden die hieruit naar voren komen, zijn de volgende:

1. Arbeidsethos en gemeenschapsgevoel

Urk heeft een opvallend sterk arbeidsethos en sociale cohesie. Werken is een kernwaarde, en er leeft een cultuur van 'omkijken naar elkaar'. Werkgevers nemen gemakkelijk mensen aan met een afstand tot de arbeidsmarkt of een lagere loonwaarde (<50%). Hierdoor vinden groepen in kwetsbare situaties vaak een plek op de reguliere arbeidsmarkt, ook waar beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding gebruikelijk zou zijn.

2. Ondernemers en zelfredzaamheid

Lokale ondernemers spelen een belangrijke rol in de sociale structuur van Urk. Ze hebben intrinsieke motivatie om sociaal te ondernemen en bieden informele ondersteuning aan mensen die moeilijk aan werk komen. Zelfs wanneer formele trajecten niet aansluiten, vinden inwoners vaak via deze ondernemers een plek, dankzij de sterke onderlinge banden op Urk. De ondernemers benaderen hun sociaal-maatschappelijke verantwoordelijkheid vanuit een pragmatische en inclusieve houding.

3. Statushouders en Oekraïense ontheemden

Hoewel er sociale cohesie is, hebben statushouders moeite zich aan te passen aan de lokale cultuur en normen, en geldt voor werkgevers omgekeerd hetzelfde. De arbeidsmarkt op Urk, die sterk afhankelijk is van persoonlijke relaties en directe communicatie, kan een uitdaging vormen.

Toch worden er personen die naar Nederland gekomen zijn, Oekraïense ontheemden, succesvol opgenomen in visbedrijven, terwijl anderen (bijvoorbeeld Eritreeërs en Syriërs) meer intensieve begeleiding nodig hebben om mee te draaien in de samenleving.

4. Laagdrempelige en persoonlijke aanpak

Urk hecht veel waarde aan directe en persoonlijke dienstverlening. Een fysiek werkcentrum, waar mensen makkelijk binnen kunnen lopen, past bij deze cultuur. Dit zou de toegankelijkheid en samenwerking tussen zowel inwoners als de betrokken partijen kunnen versterken. De gemeente streeft naar korte lijnen en direct contact met inwoners en werkgevers, waarin bureaucratie zoveel mogelijk wordt vermeden.

5. Praktisch ondernemerschap en oplossingen

De 'Urker kleur' omvat ook de pragmatische manier waarop problemen worden opgelost. Er is sprake van een praktische instelling, waarbij de focus ligt op wat werkt en hoe je mensen zo snel mogelijk aan de slag krijgt. Urk wil dat beleid en uitvoering aansluiten bij de realiteit van de doelgroep en economie van de gemeente, en wil voorkomen dat landelijke trends of regelgeving zijn lokale aanpak overschaduwen.

6. Lokale dienstverlening

Urk hecht eraan om de ondersteuning lokaal toegankelijk te maken. Inwoners hebben moeite met de hulpverlening die plaatsvindt buiten de gemeente, zoals in de Noordoostpolder of in Lelystad. Daarom is er vraag naar een fysieke locatie in Urk waar werk, inkomen en andere diensten samenkomen. Dit draagt bij aan het gevoel van herkenbaarheid en vertrouwen onder de inwoners.

In conclusie kan worden gesteld dat de 'Urker kleur' de unieke sociale en economische kenmerken weerspiegelt van de gemeente Urk, zoals gemeenschapszin, de betrokkenheid van ondernemers, de directe en persoonlijke benadering, en de praktische oplossingen die aansluiten bij de lokale cultuur. Het behoud van deze lokale identiteit is een belangrijk uitgangspunt bij het nadenken over de toekomst van de uitvoering van de Participatiewet. Omdat Urk relatief klein is, biedt zijn sociale cohesie zowel kansen (zoals een sterke lokale samenwerking) als uitdagingen (zoals de spanning tussen regionale samenwerking en behoud van eigen regie).

2.6 Financiën

De gemeente is verantwoordelijk voor verschillende onderdelen binnen de Participatiewet. In het beleidsplan Sociaal Domein zijn de volgende kosten weergegeven in de jaarrekening/begroot voor participatie in de brede zin en werk en inkomen:

Participatie en Werk en Inkomen Categorie	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Totaal	4.037	4.006	4.591	4.942	5.346	4.677	4.558	4.558	4.558
Schuldhulpverlening	105	108	149	160	170	205	205	205	205
Taken inburgering	–	–	–	–	113	95	44	44	44
Arbeidsre-integratie	1.865	1.878	1.879	1.877	2.096	2.086	2.018	2.018	2.018
Gebundelde uitkering BUIG	1.786	1.715	2.054	2.053	2.173	1.998	1.998	1.998	1.998
Bijzondere bijstand	102	88	142	873	602	184	184	184	184
Besluit Bijstand Zelfstandigen	169	100	136	-41	189	109	109	109	109

Uitgaven Sociaal Domein (x € 1.000).

Aan specifiek de dienstverleningsovereenkomst met Concern voor Werk zijn daarbinnen de volgende kosten verbonden:

Dienst	(Gebaseerd op) aantal trajecten/metingen	Uurtarief / Tarief per stuk	Uren per traject	Totaalbedrag
Werkfit-trajecten	12 trajecten	€ 6.855,22 per traject	–	€ 82.262,64
Arbeidsbemiddeling	18 trajecten	€ 96,55 per uur	12 uur	€ 20.854,80
Jobcoaching	10 trajecten	€ 90,41 per uur	50,75 uur	€ 45.883,08
Loonwaardemetingen	50 metingen	€ 599,47 per meting	–	€ 29.973,50
Banenafspraak	12 trajecten	€ 96,55 per uur	12 uur	€ 13.902,20
WSP 'Urk Werkt' (40 uur/week)	–	€ 96,55 per uur	40 uur/week	€ 200.824,00
WSP 'Urk Werkt' extra 20 uur/week vanaf 1 juli 2025	–	€ 96,55 per uur	20 uur/week (6 maanden)	€ 50.206,00
Totaal Deel A	–	–	–	**€ 443.906,22**

Dienst	(Gebaseerd op) aantal trajecten	Tarief per traject	Totaalbedrag
Werkfit inburgering	7 trajecten	€ 6.552,22	€ 45.985,54
Taal op de werkvloer	7 deelnemers	€ 1.256,93	€ 8.798,51
Totaal Deel B	–	–	**€ 54.784,05**

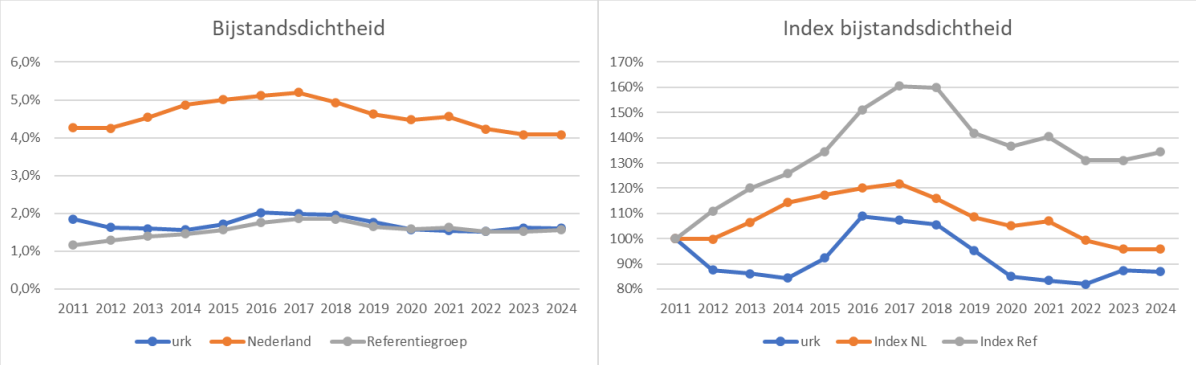
Bron: DVO Concern voor Werk

HOOFDSTUK 3

Resultaten

In dit hoofdstuk kijken we naar het aantal mensen in de bijstand, uitgesplitst naar de verschillende doelgroepen, het saldo op het BUIG-budget, de inzet van loonkostensubsidies en beschut werk.

3.1 Bijstandsafhankelijkheid en -budget gemeente Urk



Bijstandsdichtheid: aantal bijstandsgerechtigden als percentage van aantal huishoudens in Urk.

Een belangrijke indicator voor het in beeld brengen van de bijstandsafhankelijkheid is de bijstandsdichtheid. De bijstandsdichtheid bedraagt het aantal bijstandsuitkeringen als percentage van het aantal huishoudens in een gemeente.

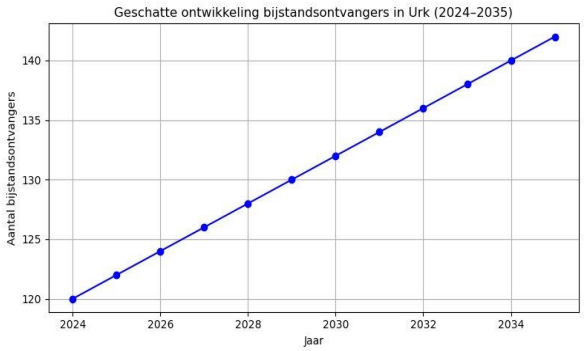
De grafiek aan de linkerkant laat de bijstandsdichtheid zien in de periode 2011 tot en met 2024. We kiezen voor deze periode omdat deze precies een cyclus laat zien van een historisch laag bijstandsniveau in 2011 naar wederom een relatief laag niveau in 2023. Naast de bijstandsdichtheid tonen we ook de gemiddelde bijstandsdichtheid in Nederland en de bijstandsdichtheid in een groep van tien referentiegemeenten.

Referentiegemeenten

Als referentiegemeenten kiezen we voor een achttal gemeenten waarvan de verwachte bijstandsuitgaven in het verdeelmodel dat het ministerie van SZW voor de verdeling van het bijstandsbudget gebruikt, het dichtste bij de verwachte bijstandsuitgaven van Urk liggen. Het verdeelmodel berekent de bijstandsuitgaven op basis van een groot aantal sociaaleconomische factoren, waardoor de sociaaleconomische structuur van een gemeente een belangrijke factor is voor het bepalen van de referentiegemeenten.

De grafiek rechts laat de index van de bijstandsdichtheid zien, waarbij de index in 2011 op 100% wordt gesteld. Op deze manier brengen we in beeld hoe de bijstand zich in de gemeente heeft ontwikkeld sinds 2011 en hoe deze ontwikkeling zich verhoudt tot de landelijke ontwikkeling en de ontwikkeling in de referentiegemeenten.

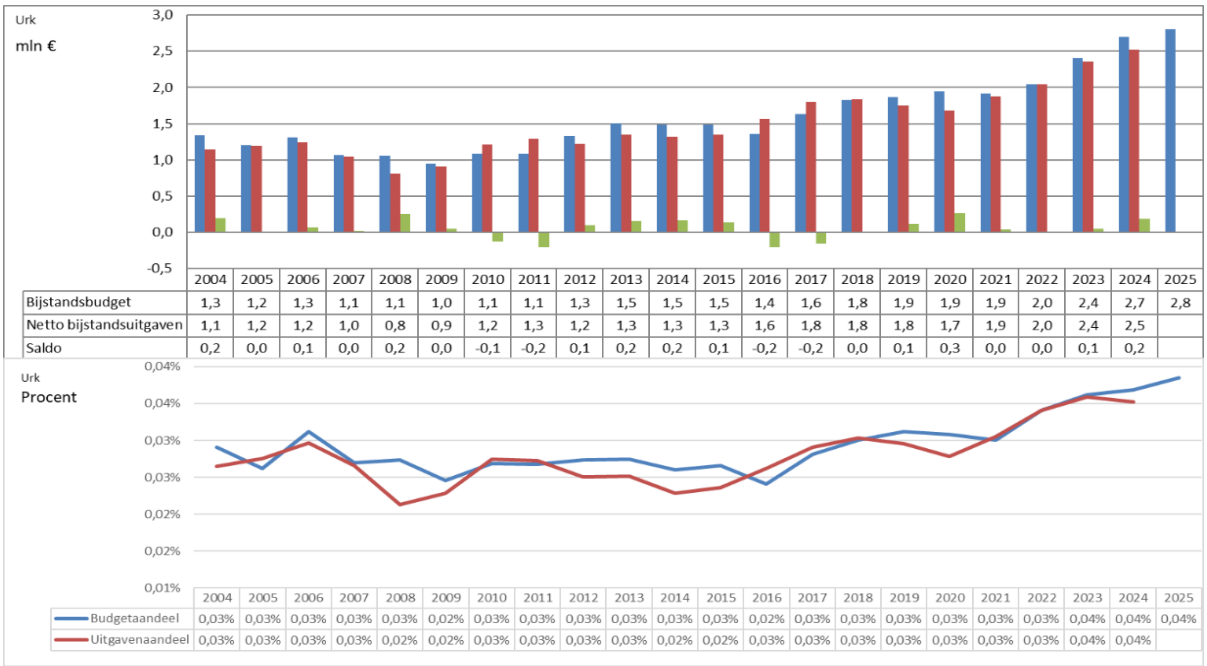
Wat zien we in deze grafieken? We zien dat de bijstandsafhankelijkheid in 2014 steeg maar aanmerkelijk lager dan de referentiegemeenten en de landelijke ontwikkelingen. Vanaf 2016 daalde de bijstand tot een lichte stijging in 2023 en 2024. Maar altijd met een positievere ontwikkeling dan de referentiegemeenten en landelijk.



Doorkijken naar de toekomst schatten wij een lichte stijging van het aantal bijstandsontvangers in. Van 120 naar 142 mensen in de bijstand in Urk in 2035. De onderstaande grafiek toont een lichte, geleidelijke stijging van ongeveer 120 naar 140 bijstandsontvangers over deze periode. Dit is gebaseerd op aannames over bevolkingsgroei en economische stabiliteit in Urk.

We merken op dat inzicht in de hoogte en de ontwikkeling van de bijstandsdichtheid belangrijk is om inzicht te krijgen in hoeverre de gemeente erin slaagt om de bijstandsafhankelijkheid zo laag mogelijk te houden. Tegelijkertijd kunnen er aan de hand van deze inzichten geen harde conclusies worden getrokken over de kwaliteit van de uitvoering. Daarvoor moet ook naar de uitvoering zelf worden gekeken. Dat doen we op andere plekken in het eindrapport.

De volgende grafieken laten voor Urk de jaarlijkse bijstandsbudgetten zien (blauw), de bijstandsuitgaven (rood) en het BUIG-saldo (groen), over de periode 2004 (het jaar van invoering van de budgettering van de bijstand) tot en met 2024. Voor 2025 tonen we respectievelijk alleen het definitieve budget.



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bijstandsbudget	1,3	1,2	1,3	1,1	1,1	1,0	1,1	1,1	1,3	1,5	1,5	1,5	1,4	1,6	1,8	1,9	1,9	1,9	2,0	2,4	2,7	2,8
Netto bijstandsuitgaven	1,1	1,2	1,2	1,0	0,8	0,9	1,2	1,3	1,2	1,3	1,3	1,3	1,6	1,8	1,8	1,8	1,7	1,9	2,0	2,4	2,5	
Saldo	0,2	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	-0,1	-0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	-0,2	-0,2	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0	0,1	0,2	

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Budgetaandeel	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,02%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,02%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,04%	0,04%	0,04%
Uitgavenaandeel	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,02%	0,02%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,02%	0,02%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,04%	0,04%	

Bijstandsbudget: bijstandsuitgaven en -budget (staafdiagram) plus verwacht en gerealiseerde groei in bijstandsuitgaven (lijndiagram).

We zien dat het verwachte aandeel in de totale bijstandsuitgaven geleidelijk oploopt met het gerealiseerde aandeel. Het verdeelmodel lijkt voor Urk de laatste vijf jaren redelijk goed te voorspellen. Het budgetaandeel blijft min of meer gelijk. Rekening houdend met de trendmatige stijging die we zien in het aandeel, blijft dat een aandachtspunt voor de gemeente.

3.2 Loonkostensubsidies en (nieuw) beschut werk

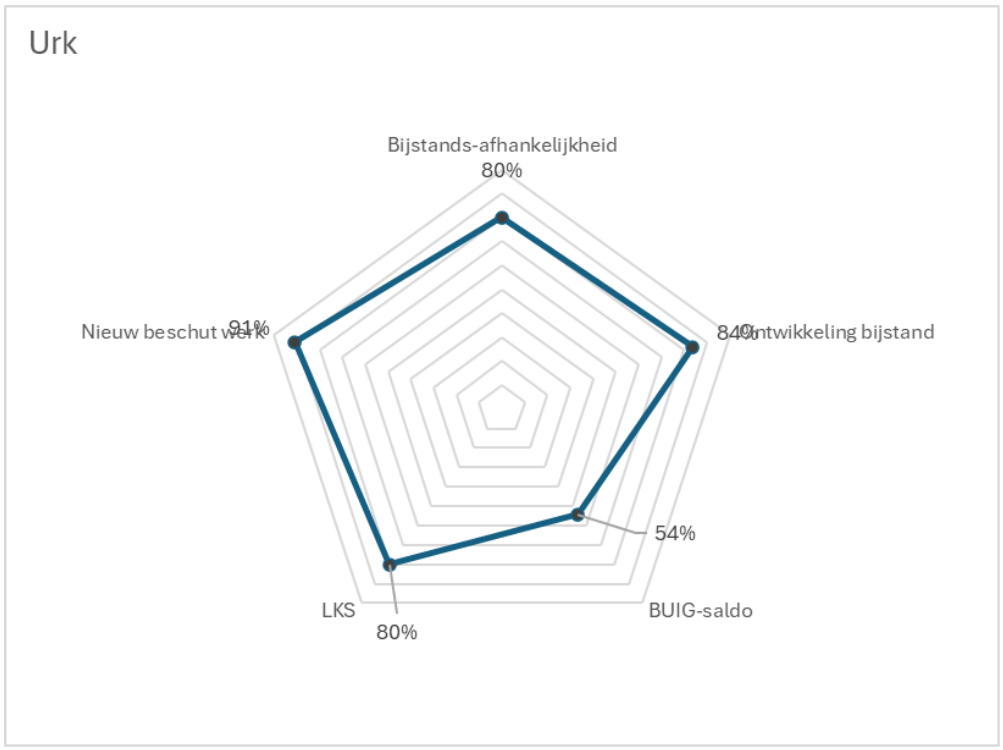
In het kader van de Participatiewet worden gemeenten verantwoordelijk voor een steeds grotere, nieuwe doelgroep die een beperkte loonwaarde kan bereiken, en die voorheen een beroep zou hebben gedaan op de Wsw en/of de Wajong. Het instrumentarium Wsw wordt in de Participatiewet, althans voor de nieuwe instroom, vervangen door de loonkostensubsidie (LKS) en nieuw beschut werk, met als doel om mensen zoveel mogelijk regulier aan het werk te helpen en als dat niet mogelijk is om te voorzien in beschutte werkplekken. Op die manier moet er een inclusievere arbeidsmarkt worden gerealiseerd.

De vraag is in hoeverre Urk erin slaagt om mensen die meer ondersteuning nodig hebben bij een reguliere plaatsing op de arbeidsmarkt aan de slag te krijgen met een loonkostensubsidie, of op een beschutte werkplek. Deze prestaties verkennen we aan de hand van het volgende diagram.

In het algemeen geven de scores een indicatie van de verhouding tussen de prestaties in Urk en de prestaties in andere gemeenten. Een hogere score wijst op een betere prestatie ten opzichte van andere gemeenten dan een lagere score. Een score van bijvoorbeeld 75% geeft aan dat de gemeente behoort tot de 25% best presterende gemeenten. Een score van 25% geeft aan dat de gemeente behoort tot de 25% gemeenten met de minst goede prestaties en dat 75% van de gemeenten beter presteert dan Urk. Naarmate het oppervlak **binnen de blauwe lijnen groter is**, liggen de prestaties van de gemeente op een hoger niveau ten opzichte van de andere gemeenten. De scores zijn bepaald door een zevental referentiegemeenten te kiezen, waarvan de verwachte bijstandsuitgaven in het verdeelmodel dat het ministerie van SZW voor de verdeling van het bijstandsbudget gebruikt, het dichtste bij de verwachte bijstandsuitgaven van Urk ligt. Het verdeelmodel berekent de bijstandsuitgaven op basis van een groot aantal sociaaleconomische factoren, waardoor de sociaaleconomische structuur van een gemeente een belangrijke factor is voor het bepalen van de referentiegemeenten.

Bijlage 2 beschrijft de inhoud van deze grafiek gedetailleerder.

Uit onderstaande grafiek (peildatum 31 december 2024) blijkt hoe het aantal loonkostensubsidies, beschutte werkplekken, dichtheid en ontwikkeling bijstand en het BUIG-saldo zich verhoudt tot de aantallen in de acht referentiegemeenten Ameland, Rozendaal, Terschelling, Renswoude, Vlieland, Reusel-De Mierden, Heeze-Leende en Eersel. Voor de loonkostensubsidie kijken we naar het aantal loonkostensubsidies gedeeld door het aantal bijstandsgerechtigden. Voor nieuw beschut werk kijken we naar het aantal beschutte werkplekken gedeeld door de taakstelling. Op de vijf assen van de grafiek staat een schaal van 0 tot 100%. 0% staat voor een slechte score en 100% staat voor een goede score ten opzichte van andere gemeenten



Prestaties Urk op uitvoering Participatiewet. Hoe groter de oppervlakte van het spinnenweb hoe beter.

We zien dat Urk goed scoort op LKS, NBW en ontwikkeling bijstand en bijstandsafhankelijkheid. Dat betekent dat er voldoende mensen met een loonkostensubsidie of met een beschutte werkplekindicatie geholpen worden. De bijstandsdichtheid (percentage huishoudens in Urk met een bijstandsuitkering) en de ontwikkeling van de bijstandsdichtheid zijn ook positief. De gemeente Urk behoort tot de gemeenten, die de grootste daling van de bijstandsdichtheid sinds 2016 laten zien.

De uitdaging is om het niveau van de ondersteuning en de prestaties (met name op het gebied van het BUIG-budget) vast te houden voor de groeiende, nieuwe doelgroep. In vergelijking met de referentiegemeenten scoort de gemeente Urk hier 54%. Dat betekent dat ze binnen de groep van referentiegemeenten op de middenlijn bevinden, betreffende het (positieve) verschil budget voor betalen bijstandsuitkering en de werkelijke betalingen. Op de schaalgrootte van Urk is 54% een goede score.

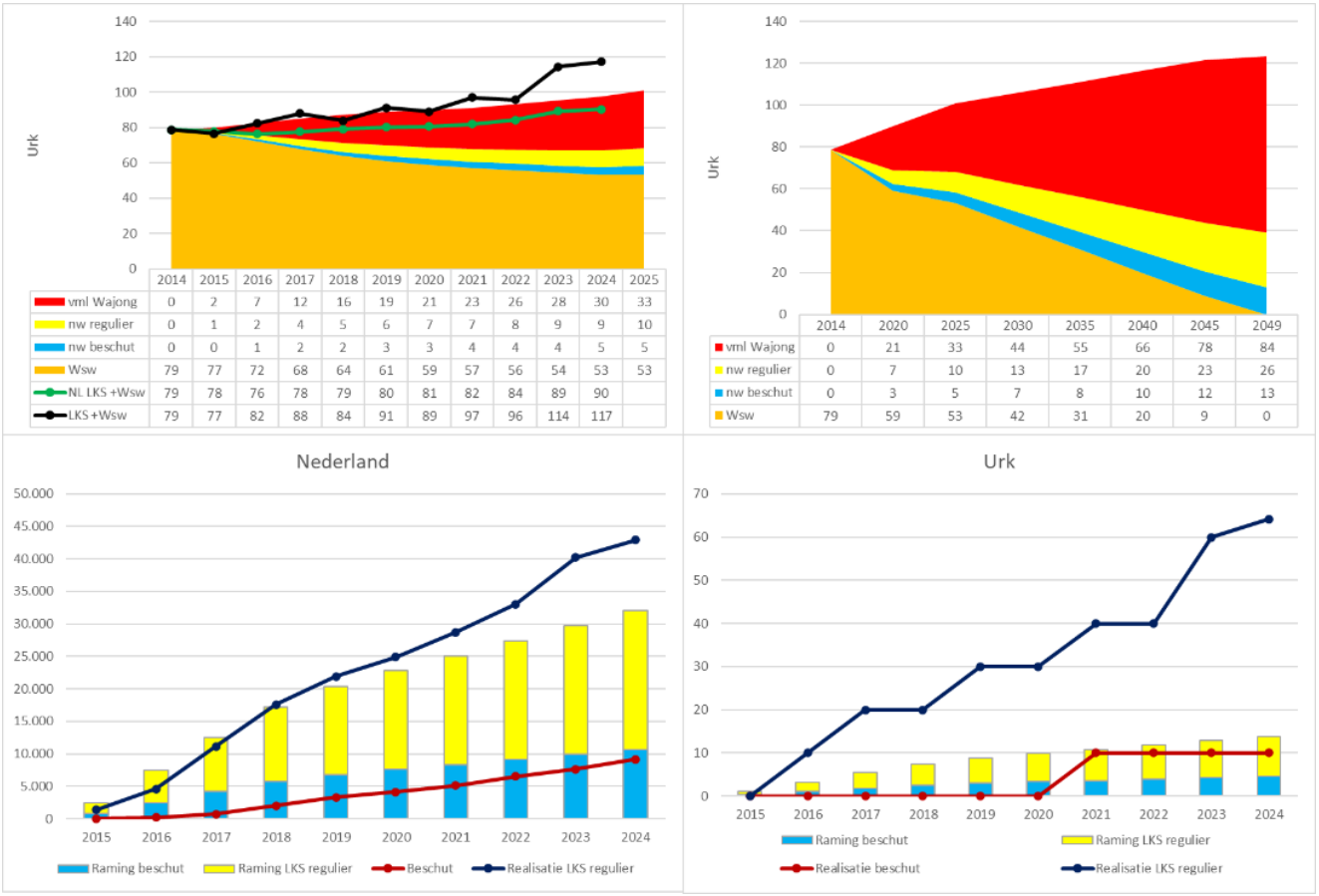
Samenvattend op basis van bovenstaande data en kijkend naar de resultaten in 2024 constateren we dat Urk bovengemiddeld inzet op de uitvoering. Ook zet de gemeente via de instroom goed in op de ondersteuning van nieuwe groepen LKS en NBW in de Participatiewet, met daarbij ook de juiste aandacht voor inwoners.

Er is verbeterpotentieel aanwezig bij de groep van mensen in de bijstand die afhankelijk blijven van ondersteuning van de overheid. Dit betekent niet dat de mensen in deze groep niet worden ondersteund. De ondersteuning is gericht op bredere participatieondersteuning in de vorm van maatwerkinstrumenten zoals vrijwilligerswerk en sociale activering.

Urk doet het gewoon goed.

3.3 Aantal doelgroep

We hebben de gepresenteerde 'bultrug-figuur' over de landelijke situatie vanaf 2015 in de bovenstaande tabellen en bijbehorende grafieken vertaald naar de huidige situatie van Urk anno 2025. De prognose in de periode 2025 tot 2049 geeft een indicatief beeld[1] van de ontwikkeling van de totale doelgroep op Urk.



De bovenste grafieken presenteren ontwikkeling van doelgroepen binnen de Participatiewet vanaf 2014/2015 tot 2059. De onderste grafieken presenteren de ontwikkeling van de nieuwe doelgroepen beschut werk en medewerkers met LKS van Urk (rechts) ten opzichte van landelijk (links).

We onderscheiden in de bovenste twee diagrammen de volgende groepen:

- Wsw-doelgroep: de medewerkers met een Wsw-indicatie en bijbehorend dienstverband.
- Nieuw beschut werk: medewerkers met loonkostensubsidie (LKS) en een positief advies voor (Nieuw) beschut werk vanuit de Participatiewet. Gemeenten hebben een taakstelling.
- Nieuw Regulier: werknemers met loonkostensubsidie (LKS) die zijn opgenomen in het doelgroepregister onder de Banenafspraak.
- Voormalig Wajong: de doelgroep die door beperking toegang Wajong nu door de gemeente wordt ondersteund. Het gaat om een (LKS) groep die aan de slag kan, ondanks een arbeidsbeperking.

Uit de twee bovenste diagrammen blijkt duidelijk dat de krimp van de Wsw-doelgroep ook in Urk is ingevuld door mensen uit de nieuwe doelgroepen Nieuw Beschut, Regulier en voormalig Wajong. De inzet van LKS zie je ook terugkomen in de onderste twee diagrammen.

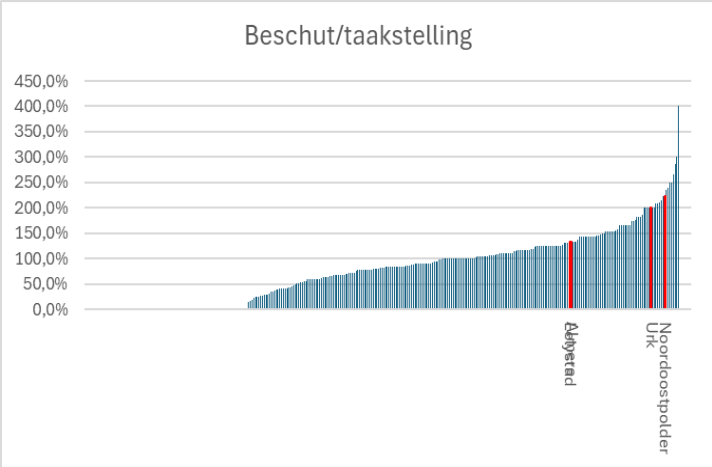
[1] Onafhankelijk van ultimo standen.

Het diagram linksonder toont de landelijke inzet van het instrument LKS, waarbij het aantal mensen dat met een indicatie beschut werk met een LKS aan het werk is, apart in beeld wordt gebracht. Het staafdiagram toont de verwachtingen waarvan het ministerie van SZW bij de invoering van de Participatiewet vanuit ging. Het blauwe deel van het staafdiagram laat de taakstelling beschut werk zien. Het lijndiagram toont de realisaties. We zien dat landelijk de taakstelling beschut werk net niet gehaald wordt. We zien ook dat het totaal aantal LKS echter hoger is dan het verwachte aantal LKS-ers waarmee bij de invoering van de Participatiewet is gerekend. Het verschil tussen raming en realisatie wordt op landelijk niveau elk jaar groter.

Het diagram rechtsonder toont dat vanaf invoering van de Participatiewet het aantal LKS per jaar in Urk stijgt en dat de taakstelling beschut werk ieder jaar wordt gehaald.

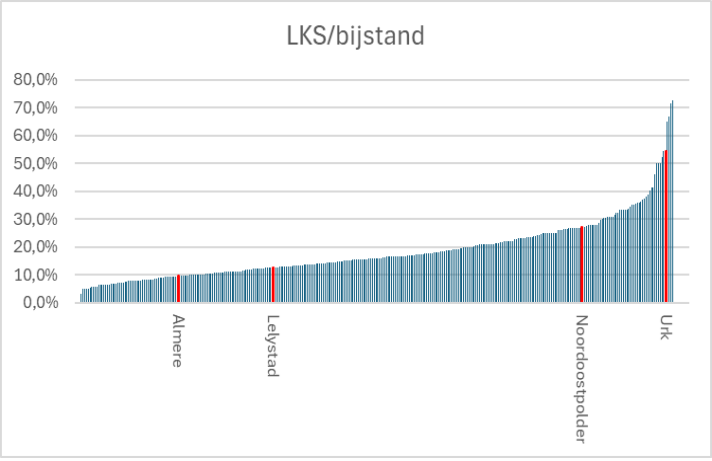
3.4 Doelgroep LKS

De volgende grafieken tonen hoe het aantal personen waaraan de gemeente Urk loonkostensubsidie heeft verstrekt, zich verhoudt tot de inzet van het instrument LKS in de andere gemeenten in Nederland met daarbij ook een referentie naar de gemeenten Almere, Lelystad en de Noordoostpolder. We zetten alle gemeenten op een rij van de laagste LKS-quote (respectievelijk LKS/bijstand en LKS/doelgroepregister-gemeenten) tot de hoogste LKS-quote.



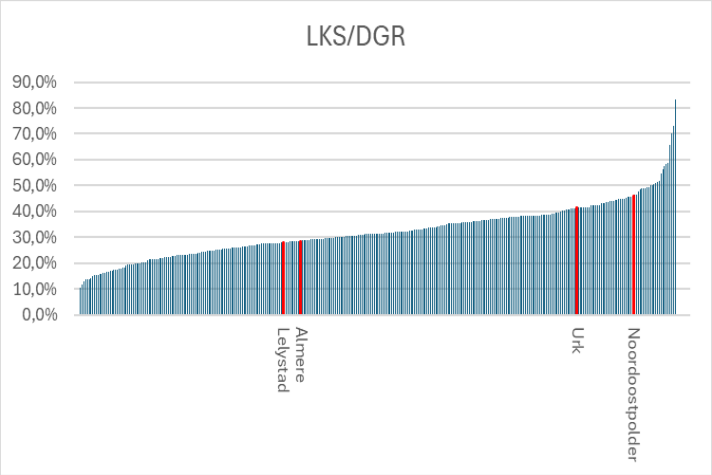
Het aantal medewerkers met indicatie beschut werk als percentage van de taakstelling Urk.

Hier zien we dat Urk, net als de gemeente Noordoostpolder naar verhouding veel beschut medewerkers heeft ten opzichte van Nederland. Dat volgde ook uit de eerdere analyses die we uitvoerden.



Het aantal mensen met LKS-banen als percentage van het aantal bijstandsgerechtigden.

Urk zit bij de 10% gemeenten met de hoogste inzet van LKS om de doelgroep van de Participatiewet te verlonen op de arbeidsmarkt.



Het aantal LKS-banen ten opzichte van de (gemeentelijke) inschrijvingen in de doelgroep

Als percentage van het aantal inschrijvingen in het doelgroepregister zit Urk bij de top 20% van gemeenten. Dit percentage betreft alleen de gemeentelijke kandidaten binnen het DGR (en niet de UWV-klanten). Uit deze analyse blijkt tevens dat de inzet van LKS in de gemeente Urk ten opzichte van de andere gemeenten in Nederland hoog is.

3.5 Financiering

De financiering van de uitvoering van de Participatiewet in Urk bestaat tot en met 2031 uit de volgende geldstromen: (deze bedragen zijn gebaseerd op de ontwikkeling van de doelgroepen zoals hierboven aangegeven)

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
A1. Budget uitkering	€ 2.043.000	€ 2.078.000	€ 2.093.000	€ 2.129.000	€ 2.179.000	€ 2.205.000
A2. Budget LKS	€ 761.000	€ 816.000	€ 890.000	€ 948.000	€ 1.004.000	€ 1.061.000
A. Totaal BUIG-budget	**€ 2.804.000**	**€ 2.894.000**	**€ 2.983.000**	**€ 3.077.000**	**€ 3.183.000**	**€ 3.266.000**
B1. Uitvoering	€ 614.486	€ 622.433	€ 638.846	€ 652.059	€ 669.784	€ 688.344
B2. Begeleiding	€ 299.891	€ 319.259	€ 342.915	€ 364.248	€ 386.591	€ 408.899
B3. Re-integratie	€ 385.217	€ 401.438	€ 422.310	€ 439.418	€ 462.261	€ 485.871
B4. Programma en apparaat minimabeleid	€ 903.009	€ 895.945	€ 909.606	€ 916.377	€ 927.909	€ 939.528
B. Middelen in cluster Participatie AU/GF	**€ 2.202.603**	**€ 2.239.075**	**€ 2.313.677**	**€ 2.372.102**	**€ 2.446.545**	**€ 2.522.642**
C1. Rijksbijdrage Wsw	€ 1.791.898	€ 1.751.044	€ 1.724.356	€ 1.589.039	€ 1.439.349	€ 1.360.362
C2. Rijksbijdrage beschut werk	€ 62.056	€ 66.733	€ 71.409	€ 76.032	€ 80.709	€ 86.098
C3. Rijksbijdrage sociale infrastructuur	€ 21.664	€ 23.444	€ 25.226	€ 27.011	€ 28.798	€ 30.742
C. Totale IU Participatie	**€ 1.875.618**	**€ 1.841.221**	**€ 1.820.991**	**€ 1.692.082**	**€ 1.548.856**	**€ 1.477.202**
D. Totaal Participatiewet	**€ 6.882.221**	**€ 6.974.296**	**€ 7.117.668**	**€ 7.141.184**	**€ 7.178.401**	**€ 7.265.844**

HOOFDSTUK 4

SWOT-analyse

We verkennen de sterke en minder sterke punten van de huidige uitvoering van de Participatiewet voor de gemeente Urk (de interne, beïnvloedbare omgeving) alsmede de kansen en bedreigingen (de externe, niet beïnvloedbare omgeving), aan de hand van een SWOT-analyse. De term SWOT-analyse wordt vaak in het Nederlands gebruikt en bevat de vier elementen: Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats.

We starten met een weergave van de samenwerking binnen de GR en de dienstverleningsovereenkomst met CvW, alvorens we de SWOT-analyse weergeven.

4.1 Samenwerking met de GR IJsselmeergroep

De GR IJsselmeergroep biedt de gemeente Urk belangrijke schaalvoordelen en toegang tot regionale expertise en infrastructuur. Zo draagt de GR bij aan de uitvoering van re-integratieactiviteiten, beschut werk en werkgeversbenadering, wat in lijn is met de doelstellingen van de Participatiewet. Tegelijkertijd staat Urk voor de uitdaging om zijn eigen identiteit te behouden binnen deze regionale samenwerking. Hoewel de GR efficiëntie en consistentie biedt, voelt Urk zich soms beperkt in het realiseren van lokaal maatwerk en het aanpassen van beleid aan de specifieke behoeften van zijn inwoners. De wisselwerking tussen regionale schaalvoordelen en lokale autonomie vraagt om een strategische afweging.

4.2 Dienstverleningsovereenkomst met Concern voor Werk

De dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Concern voor Werk (CvW) speelt een centrale rol in de uitvoering van de Participatiewet in Urk. CvW biedt waardevolle diensten, zoals arbeidsmatige dagbesteding, re-integratietrajecten, loonkostensubsidies en beschut werk. Deze samenwerking wordt ondersteund door frequent overleg en casusbesprekingen tussen CvW-trajectmanagers en gemeentelijke klantmanagers, wat zorgt voor stabiliteit en een effectieve werkrelatie. Toch worden er beperkingen ervaren binnen de DVO. Voor specifieke doelgroepen, zoals jongeren met autisme, ontbreekt soms maatwerk, waardoor zij onvoldoende bediend worden. Aangegeven wordt dat Concern voor Werk trajecten moet laten meegroeien met ontwikkelingen van de doelgroep, zoals gespecialiseerde voorzieningen voor mensen met een Autisme Spectrum Stoornis. Dergelijke trajecten kunnen nu niet (altijd) bij CvW worden gerealiseerd. Uit de samenwerking tussen CvW, Urk Werkt en de gemeente blijkt ook dat onduidelijkheid over rollen en processen in het verleden tot inefficiënties heeft geleid.

Voorbeelden hiervan zijn:

- **Twee petten:** Binnen de huidige werkwijze vervullen trajectbegeleiders en accountmanagers soms meerdere rollen tegelijk, zoals zowel jobcoach als werkgeversadviseur. Dit kan leiden tot verwarring bij zowel de werkgevers als de inwoners over de aard van het contact en de verantwoordelijkheden. Deze rolvermenging is een bewuste keuze en in kleinschalige samenwerkingsverbanden niet volledig te voorkomen. Eerder is benadrukt dat wanneer iemand verantwoordelijk is voor een loonwaardemeting, deze persoon niet ook de rol van jobcoach op zich zou moeten nemen om rolconflicten te voorkomen. De praktijk leert dat dit wel door elkaar heen kan lopen.
- **Zichtbaarheid:** het ontbreken van een fysieke locatie voor Urk Werkt wordt ervaren als een gemis. Zowel werkgevers als werkzoekenden vinden het niet altijd duidelijk waar zij terechtkunnen.
- **Regierol klantmanagers:** klantmanagers signaleren dat het van belang is dat CvW zijn dienstverlening aanpast op de ontwikkelende doelgroep en maatwerk buiten de standaarddienstverlening om, als zij signaleren dat dit nodig is voor een inwoner.

Het herzien van de DVO met een focus op meer flexibiliteit en maatwerk zou Urk helpen om zijn eigen regie verder te versterken.

4.3 Fysiek Werkcentrum Urk Werkt

Een Fysiek Werkcentrum 'Urk Werkt' biedt kansen om verschillende disciplines, zoals werk, inkomen, inburgering Caritas, en economische zaken, onder één dak samen te brengen. Deze multidisciplinaire aanpak sluit aan bij de laagdrempelige, persoonlijke identiteit van Urk en bevordert directe en efficiënte samenwerking tussen de betrokken partijen. Een fysieke locatie versterkt daarnaast de zichtbaarheid en toegankelijkheid van ondersteuning voor zowel inwoners als werkgevers in Urk.

Wel vraagt de realisatie om substantiële investeringen, waarbij rekening gehouden moet worden met schaalgrootte en efficiëntie. Hoewel een werkcentrum kan bijdragen aan betere dienstverlening en lokaal maatwerk, bestaan er ook risico's. Het succes hangt af van een goed afgestemde organisatie, financiën en duidelijke rollen voor alle betrokkenen. Hier wordt verder op ingegaan in hoofdstuk 5.

4.4 SWOT-analyse

4.4.1 Sterke punten van de uitvoering

De uitvoering van de Participatiewet in Urk onderscheidt zich door een laagdrempelig en persoonlijk karakter dat aansluit bij de behoeften van inwoners en werkgevers. Lokale ondernemers spelen een actieve rol in het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vaak op de reguliere arbeidsmarkt en via banen met loonkostensubsidies.

De 'Urker kleur', ondernemers, positie welzijn, sterke jongerenaanpak

De 'Urker kleur' komt sterk tot uiting in de uitvoering van de Participatiewet. Deze omvat een sterke gemeenschapszin, praktische werkmentaliteit en een sociaal betrokken ondernemersklimaat. Werkgevers in Urk integreren doelgroepen met lage arbeidscapaciteit moeiteloos in hun bedrijfsvoering. Ook is er een aanpak voor jongeren, gericht op arbeidsre-integratie. Hierdoor behalen zowel jongeren als werkgevers duurzame resultaten. De lokale sociale cohesie biedt duidelijke voordelen in de samenleving en versterkt het vangnet voor kwetsbare groepen, waarbij Caritas en doorstroomcoaches een verbindende rol spelen.

Recente ontwikkelingen en samenwerking bij CvW

CvW richt zich voornamelijk op re-integratie, maar mist soms maatwerkvoordelen voor jongeren en specifieke doelgroepen, zoals mensen met een Autisme Spectrum Stoornis. Het blijkt belangrijk om consistent overleg en gezamenlijke doorontwikkeling te organiseren, zowel voor trajecten als voor kwalificaties van werknemers bij CvW, zoals jobcoaches. Er zijn de afgelopen periode ontwikkelingen geweest in de werkwijze van CvW in samenwerking met de gemeente, en er vindt structureel overleg plaats. Deze ontwikkelingen worden gevangen in gestructureerde addenda bij de DVO.

Vangnet

Concern voor Werk beschikt over een stabiele infrastructuur voor inwoners met een Wsw- of indicatie voor beschut werk. Daarnaast brengt de organisatie inhoudelijke expertise en de benodigde middelen in om mensen werkfit te maken en hen stapsgewijs te begeleiden richting passend werk. Er wordt geïnvesteerd in kundig personeel, waaronder jobcoaches, die gericht ondersteuning bieden bij zowel de persoonlijke ontwikkeling als de professionele groei van deelnemers.

4.4.2 Uitdagingen

Ondanks de sterke sociale cohesie heeft Urk te maken met enkele uitdagingen in de uitvoering. Jongeren worden niet altijd goed in beeld gehouden, met een aansluiting tussen onderwijs en arbeid die nog niet optimaal is. Dat jongeren niet altijd zichtbaar blijven komt bijvoorbeeld door jongeren die thuis wonen bij hun ouders, geen uitkering aanvragen en daardoor buiten beeld blijven bij de gemeente en het Werkgeversservicepunt (WSP). Een genoemd voorbeeld zijn ook jongeren die zonder startkwalificatie van school gaan en direct in laaggeschoolde arbeid stappen. Pas later, bij bijvoorbeeld fysieke klachten of verlies van werk, komen ze in beeld bij de gemeente.

Ook statushouders hebben moeite om geïntegreerd te worden in de arbeidsmarkt vanwege culturele verschillen en een gebrek aan passende trajecten. De samenwerking met CvW biedt niet altijd voldoende maatwerkoplossingen voor complexe doelgroepen, waarbij het versnipperde accountmanagement tussen gemeente, CvW en Urk Werkt inefficiëntie kan veroorzaken in de uitvoering.

De accountmanagers van Urk Werkt bevinden zich in een complexe positie doordat zij formeel in dienst zijn van Concern voor Werk, maar tegelijkertijd nauw samenwerken met de gemeente Urk. Deze constructie zorgt regelmatig voor onduidelijkheid over aansturing en prioriteiten, omdat ze te maken hebben met twee verschillende managementlagen. Dit kan leiden tot afstemmingsproblemen en inefficiënties, vooral bij het uitvoeren van trajecten en het maken van afwegingen voor maatwerk buiten CvW. Accountmanagers signaleren zelf dat zij vaak meer ondersteuning van de gemeente nodig hebben dan vanuit CvW mogelijk is. Deze situatie benadrukt de noodzaak om duidelijke rolverdelingen te creëren en de regie beter af te stemmen, bijvoorbeeld via een fysiek werkcentrum waarin alle disciplines samenkomen.

4.4.3 Kansen

De Urker context biedt verschillende aangrijpingspunten om de uitvoering van de Participatiewet verder te versterken. Allereerst is er sprake van een werkgeversklimaat dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in brede zin goedgezind is. Binnen het lokale ondernemersnetwerk is bereidheid aanwezig om diverse doelgroepen, waaronder mensen met lage arbeidscapaciteit, in reguliere werkprocessen te integreren.

Daarnaast creëert de landelijke afspraak rond de 10.000 LKS-banen voor de nieuwe doelgroep in het kader van loonkostensubsidie (LKS) extra financiële en beleidsmatige ruimte om op deze ambitie voort te bouwen. Dit biedt kansen om, juist binnen de hechte Urker gemeenschap, nieuwe en duurzame werkplekken te realiseren.

Ook de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt werkt in het voordeel van mensen die met de juiste begeleiding en scholing kunnen doorstromen naar werk. Werkgevers zullen sneller openstaan voor het bieden van kansen, zeker met de juiste matching en ondersteuning.

Tot slot is er sterk bestuurlijk draagvlak voor de samenwerking met Concern voor Werk (CvW) en de bredere arbeidsmarktregio. Dit houdt de deur open voor het gezamenlijk benutten van de infrastructuur, middelen en kennis, terwijl er tegelijkertijd ruimte blijft om de eigen 'Urker kleur' en lokale werkwijze te behouden.

4.4.4 Risico's

Tegelijkertijd zijn er ook risico's die de effectiviteit van de uitvoering kunnen beïnvloeden. Een belangrijk aandachtspunt is de ontwikkeling van de doelgroep binnen de Participatiewet en de inrichting van de infrastructuur. In deze ontwikkeling kan onduidelijkheid ontstaan over wie welke regie voert, wat kan leiden tot versnippering, doublures of juist hiaten in dienstverlening.

Daarnaast speelt de dynamiek binnen de arbeidsmarktregio een rol. Beleidswijzigingen, financiële ontwikkelingen of veranderingen in de regelgeving rond de nieuwe doelgroep kunnen direct van invloed zijn op de uitvoerbaarheid van trajecten. Wanneer de regionale keuzes niet aansluiten bij de lokale context of Urker werkwijze, kan dit de effectiviteit en het draagvlak in de gemeenschap onder druk zetten.

Ook moet rekening worden gehouden met de risico's van afhankelijkheid van externe budgetten en kaders. Een plotselinge wijziging in de financiering van landelijke regelingen, zoals de middelen voor de Wsw, kan consequenties hebben voor de continuïteit van de ingezette trajecten en de ontwikkelde infrastructuur.

HOOFDSTUK 5

Bestuurlijke visie op dienstverlening Partipatiewet Urk

5.1 De bestuurlijke visie van de gemeente Urk

De gemeente Urk maakt deel uit van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJsselmeergroep, een samenwerkingsverband op het gebied van sociaal werk en participatie. Binnen deze samenwerking wil Urk nadrukkelijk de eigen identiteit behouden, maar tegelijk bijdragen aan een gezamenlijke, toekomstbestendige koers. Urk hecht aan een inrichting waarbij de toegang tot werk en ondersteuning voor inwoners primair lokaal wordt georganiseerd en herkenbaar blijft. Urk ziet graag een duidelijke 'etalage' naar werk en bijbehorende ondersteuning, die toegankelijk is en past bij de lokale context.

Urk is over het algemeen tevreden over de dienstverlening en samenwerking met Concern voor Werk (CvW). De inzet voor inwoners en de initiatieven die CvW neemt richting de toekomst worden gewaardeerd. Tegelijkertijd vindt de gemeente het belangrijk dat CvW zich sterker richt op de arbeidsmarktontwikkeling en het opbouwen van relaties met de werkgevers. Daarbij speelt het creëren van trainbaar en passend werk voor de doelgroep een belangrijke rol, ook wanneer dit minder winstgevend is. Financiële resultaten blijven relevant, maar mogen niet ten koste gaan van de oorspronkelijke maatschappelijke opdracht: het ondersteunen van inwoners bij participatie en betaald werk. De gestelde randvoorwaarde daarbij is dat CvW zijn dienstverlening organiseert vanuit de behoefte van de lokale situatie en op inhoud gedreven. Waarmee CvW bijdraagt aan de uitvoering van het gemeentelijke beleid.

De lokale teams, zoals de medewerkers omtrent Urk Werkt, moeten nadrukkelijk meer onderdeel uitmaken van het gemeentelijk team en verbonden worden met andere beleidsvelden, zoals onderwijs, economie en het sociaal domein. Urk heeft ook oog voor het bestaande stigma rondom CvW. Urk ziet daardoor nieuwe ontwikkelingen op het gebied van ICT, communicatie en arbeidsmarktbenadering als kansen om het imago van de arbeidsmarktvoorzieningen te verbeteren en de aansluiting met de werkgevers te versterken.

De strategische koers van de GR moet ruimte laten voor de eigen accenten per gemeente. Voor Urk betekent dit dat de verbinding tussen het onderwijs, de economie en de arbeidsmarkt centraal moet staan in het beleid en de uitvoering. Deze samenhang ondersteunt de groeiambitie van Urk naar een gemeente van 30.000 inwoners, waarbij de werkgelegenheid, de bedrijventerreinontwikkeling, de havenuitbreiding, de energietransitie en de woningbouw deel uitmaken van één gezamenlijke opgave.

Om deze visie in de uitvoering te verankeren, beschouwt Urk de Dienstverleningsovereenkomst (DVO) met CvW als het belangrijkste instrument. Deze overeenkomst moet aansluiten op de nieuwe wettelijke kaders, zoals de Wet Inburgering 2021, het SUWI-kader en eventuele wijzigingen in de Participatiewet. De DVO moet flexibel zijn, inspelen op veranderingen in de begeleiding, re-integratie en loonwaardebepaling, en ruimte bieden voor samenwerking met lokale werkgevers.

Samenvattend: de kern van de Urks opvatting is dat de primaire doelstelling van de GR, namelijk het bevorderen van arbeidsinschakeling voor mensen met een Wsw-indicatie en aanverwante doelgroepen, altijd centraal moet blijven staan. Het uitgangspunt is het organiseren van de doelstellingen op basis van de inhoud in plaats de winstgevendheid. Financieel rendement en zakelijke professionaliteit zijn belangrijk, maar vormen een middel om deze maatschappelijke opdracht te vervullen, niet een doel op zichzelf. Urk kiest hiermee voor een koers waarin lokale kleur en regionale samenwerking hand in hand gaan, met blijvende aandacht voor de kansen en behoeften van de eigen inwoners.

HOOFDSTUK 6

Scenario’s voor de toekomstige uitvoering van de Participatiewet

We zetten drie mogelijke scenario’s uiteen voor de toekomst. Onderdeel van het tweede en derde scenario is een fysiek werkcentrum. Voordat we de scenario’s behandelen, beschrijven we hoe een fysiek werkcentrum op Urk eruit zou kunnen zien.

6.1 Een fysiek werkcentrum

Visie en uitgangspunten

Het fysieke werkcentrum 'Urk Werkt' moet een herkenbare plek zijn waar alle inwoners van Urk terechtkunnen voor vragen en ondersteuning op het gebied van werk. Daaraan ondersteunend zijn ook de disciplines inkomen, inburgering en onderwijs betrokken. Het accent ligt op werk. Het centrum moet niet alleen functioneel zijn, maar het ontwerp en de aanpak moeten goed aansluiten bij de lokale cultuur en behoeften, met een uitstraling die het idee van hulpverlening loslaat. Het gevoel van afstand, zoals dat kan ontstaan door glazen wanden en een formele inrichting, moet volgens de gesprekspartners worden vermeden. De locatie dichtbij of binnen het gemeentehuis zorgt voor toegankelijkheid en zichtbaarheid, terwijl het multidisciplinair samengestelde team een efficiënte en persoonlijke dienstverlening garandeert. Het doel is om inwoners (en werkgevers) te motiveren om, zonder aarzeling, gebruik te maken van deze faciliteiten. Het werkcentrum moet dienen als een plek waar inwoners (en werkgevers) op een laagdrempelige en persoonlijke manier kunnen binnenlopen en vervolgens stappen kunnen zetten richting werk en zelfredzaamheid.

Multidisciplinaire samenstelling

Het werkcentrum brengt verschillende disciplines samen onder één dak, zodat de inwoners bij één loket terechtkunnen. Dit vergroot volgens de gesprekspartners de efficiëntie en voorkomt versnippering. De disciplines binnen het werkcentrum zijn:

Vast:

- Klantmanager werk
- Klantmanager inkomen
- Klantmanager inburgering
- Coördinator Werk en Inkomen

Positie in ontwikkeling - van flexplek naar vast:

- De accountmanagers van het Werkgeversservicepunt (WSP)

Flexibel/flexplekken:

- Een doorstroomcoach werk/onderwijs
- Accountmanager Economische Zaken
- Gids Werkcentrum arbeidsmarktregio

Samen vormen zij een team dat maatwerk levert aan de specifieke behoeften van de Urkers. Daarnaast moet het centrum nauwe banden onderhouden met lokale onderwijsinstellingen en werkgevers, bijvoorbeeld door evenementen te organiseren die door zowel (potentiële) werknemers als werkgevers worden bezocht. Dit vergroot de impact van het centrum en stimuleert de samenwerking op het gebied van werk en ontwikkeling.

Vormgeving: toegankelijkheid en herkenbaarheid

De locatie, bij voorkeur dichtbij of in het gemeentehuis, moet toegankelijk en zichtbaar zijn. Daarbij kan worden gekeken naar het benutten van de bestaande ruimtes in de nabijheid van het gemeentehuis, of in het gebouw van het gemeentehuis. Om inwoners op een natuurlijke manier naar het werkcentrum te trekken, moet het zo worden vormgegeven dat bezoekers zich welkom voelen en het niet als een plek voor 'het oplossen van de problemen' zien, maar eerder als een logische stap in hun ontwikkeling. De uitstraling moet vergelijkbaar zijn met die van een plek waar je eenvoudig zaken regelt, zoals het ophalen van een paspoort, gecombineerd met de sfeer van een moderne ontmoetingsplek. Warme kleuren, comfortabele ruimtes en een transparante inrichting zijn hierbij belangrijk. Het gevoel van hulpbehoevendheid moet zoveel mogelijk achterwege blijven. Je moet het gevoel krijgen dat je als werkzoekende of werkgever wordt gezien; er is reuring en een open en uitnodigende sfeer is van belang, met praktische elementen zoals een centrale koffietafel in de front-office waar bezoekers en medewerkers in een informele setting gesprekken kunnen voeren. De indeling moet flexibel zijn, zodat de verschillende functies gemakkelijk gecombineerd kunnen worden. In een 'back-office' moet genoeg ruimte zijn voor bijvoorbeeld de klantmanagers om hun dagelijkse werk uit te voeren. Op die manier zijn zij fysiek ook dichtbij de 'front office'.

Daarnaast biedt het werkcentrum ook ruimte voor lokale seminars gericht op werk of werkgeversbijeenkomsten. Dit maakt het werkcentrum niet alleen praktisch in gebruik maar ook toekomstbestendig en makkelijk aanpasbaar aan veranderende behoeften.

Naast de focus op de functionaliteit is er ook aandacht nodig voor de veiligheid van het werkcentrum. Zowel voor de medewerkers als bezoekers moet de inrichting praktisch en veilig zijn vormgegeven. Er dienen duidelijke scheidingen te zijn tussen de publieke front-office en de private back-office, zodat klantcontacten gecontroleerd en professioneel verlopen. Veiligheid is van belang bij complexe klantgesprekken. Tegelijkertijd moet worden voorkomen dat de inrichting een onpersoonlijk gevoel geeft.

Eén ding is helder, alles binnen het werkcentrum draait om **WERK**; qua uitstraling, en ook op het gebied van de hulp- en informatievoorziening.

Voor wie is het werkcentrum Urk?

Het fysieke werkcentrum is bedoeld voor alle inwoners én werkgevers op Urk met een vraag over inkomen of werk. Het werkcentrum vormt een brede lokale toegang om ook de problematiek op andere levensgebieden tijdig in beeld te krijgen, en zo mogelijk te kunnen doorverwijzen naar de lokale toegangsorganisatie. Het hanteren van korte lijnen en de samenwerking met Caritas (het welzijnsloket van Urk) en team Jeugd zijn dan ook belangrijk aandachtspunten. Beide loketten moeten elkaar aanvullen, zonder dat hun taken overlappen. Deze samenhang bevordert een gezamenlijke en multidisciplinaire inzet voor inwoners die dit nodig hebben, maar het werkcentrum blijft hiermee primair gefocust op werk. Het werkcentrum kan zich daarnaast in het bijzonder richten op specifieke doelgroepen en voorzieningen bieden die aansluiten bij hun behoeften. De volgende doelgroepen vallen hieronder:

- **Inwoners met vragen over werk en inkomen**: naast de werkgerelateerde vragen staat de praktische ondersteuning op het gebied van het inkomen centraal. Dit kan gaan om informatie over regelingen, begeleiding bij schulden of doorverwijzing naar Caritas voor passende hulp.
- **Jongeren**: het werkcentrum moet aansluiten bij hun taal en belevingswereld, met frisse en moderne communicatie. Denk hierbij aan de sociale media, workshops en participatieprojecten. Het centrum moet een 'niet stoffige' uitstraling hebben en kan informatiesessies of lessen verzorgen op scholen.
- **Statushouders en inburgeraars**: voor deze groep is speciale aandacht nodig om taaltrajecten aan te bieden die eenvoudiger aansluiten bij de arbeidsmarkt. Via directe plaatsing bij lokale werkgevers kan men hen sneller betrekken in de samenleving.
- **Werkgevers**: de werkgevers missen soms een laagdrempelige, directe manier om (in levenden lijve) informatie of hulp te verkrijgen. Dit werkcentrum kan een manier zijn om hierbij aan te sluiten. Een werkgever kan op die manier hulp krijgen bij bijvoorbeeld administratieve of begeleidingsvraagstukken?
- **Onderwijsinstellingen**: onderwijsinstellingen moeten er terechtkunnen voor advies en de mogelijkheid krijgen om hun leerlingen te laten aansluiten bij evenementen die ze samen met het werkcentrum organiseren, of die het werkcentrum alleen organiseert. Ook kunnen zij met de ouders van leerlingen terecht bij het werkcentrum voor vragen.

Aandachtspunten

Hoewel het werkcentrum op veel manieren voordelen biedt, zijn er enkele belangrijke aandachtspunten die bij de invulling en vormgeving kunnen spelen. Zo kan de indeling van de verschillende disciplines op één plek voordelen bieden doordat de klantmanagers van verschillende afdelingen elkaar direct kunnen spreken en met elkaar in contact staan. Een belangrijk aandachtspunt is dat er door de coördinator wordt gestuurd op een goede en passende inrichting, zodat iedereen elkaar weet te vinden. Vooral in het beginstadium van het werkcentrum is het van belang om de focus te richten op deze samenwerking. Zo kan het voordeel van de korte lijnen en aaneensluitende dienstverlening die leiden tot een soepele route naar werk optimaal benut worden.

Gezien de relatief kleine doelgroep op Urk bestaat het risico dat het werkcentrum niet (altijd) volledig benut wordt, wat kan leiden tot een minder efficiënte inzet van tijd en middelen. Tegelijkertijd biedt het werkcentrum kansen; er zal personeel werkzaam zijn dat al in dienst is van of voor de gemeente, waarbij ook is geconstateerd dat er behoefte bestaat aan extra toegespitste werkplekken. Bovendien creëert het werkcentrum ruimte voor samenwerking met externe partners, wat de maatschappelijke meerwaarde vergroot en de benutting van de faciliteiten kan verbeteren.

Ook kan het werkcentrum zorgen voor een extra schakel in de dienstverlening om mensen te ondersteunen naar werk in de huidige werkprocessen. Zo gaan inwoners nu vaak eerst naar de

klantmanagers, in plaats van naar het Concern voor Werk om zich te ontwikkelen, en daarna worden zij door het WSP Urk Werkt begeleid naar werk door matching. Als het WSP Urk Werkt los komt te staan van CvW, betekent dat een extra 'knip' in de dienstverlening. Hier moet zorgvuldig mee om worden gegaan en daar moeten duidelijke afspraken over worden gemaakt. Tot slot vraagt de fysieke inrichting en het onderhoud van het werkcentrum om een investering, in eerste instantie door het organiseren van de loketfunctie en frontoffice. Om de gewenste uitstraling en laagdrempeligheid te realiseren moet het vinden van een balans tussen toegankelijkheid, functionaliteit en kostenbeheersing goed worden gecoördineerd.

6.2 Scenario 1: Houden zoals het is

In het eerste scenario wordt ervoor gekozen om de situatie te behouden zoals deze is. Dat houdt in dat Concern voor Werk de taken, zoals omschreven in de DVO, blijft uitvoeren. Het WSP Urk Werkt blijft bij Concern voor Werk en de ingerichte werkprocessen blijven bestaan.

De voordelen van dit scenario zijn de bestuurlijke rust, en de stabiliteit van de relatie met Concern voor Werk. De nadelen van dit scenario zijn dat er geen gerichte actie wordt ondernomen voor de toekomstige behoeften van de doelgroep en de kwetsbaar wordende doelgroep in de Participatiewet. De gemeente blijft op afstand staan als het gaat om de ondersteuning van de inwoners naar werk.

Dit scenario kan ook leiden tot uitstel van een duidelijke keuze voor de toekomstige uitvoering van de Participatiewet. Het advies aan de gemeente is om een rol en positie in te nemen om de toekomstige opgave op te vangen. Daarnaast vraagt de lokale Urker context om specifieke aandachtspunten. Binnen het inburgeringstraject wordt een deel van de uitvoering verzorgd door het onderwijs en een deel door CvW. Urk is echter te klein om zelfstandig een volledig aanbod via de reguliere aanbieders te organiseren. Daarom wordt er gebruikgemaakt van wat er regionaal en via CvW beschikbaar is. Dit vergt dat CvW zich verder blijft doorontwikkelen: wat Urk nodig heeft, moet CvW kunnen leveren, en als dat nu nog niet zo is, moet dat in de samenwerking worden geborgd.

In Urk geldt bovendien dat het werkdomein functioneert als één cluster of afdeling, met korte lijnen en voortdurende samenwerking tussen de klantmanagers werk (die de regie over de casussen houden) en de accountmanagers werk (die samen de match met de werkgevers tot stand brengen). De verwachte stijging van het aantal inwoners in de doelgroepregistratie vraagt om flexibiliteit in de inrichting van de dienstverlening.

Scenario 1 biedt bestuurlijke rust en continuïteit, maar ook het risico dat de noodzakelijke doorontwikkeling wordt uitgesteld, terwijl de opgave rondom de kwetsbare doelgroepen groeit. Het verdient daarom aanbeveling dat de gemeente, ook in dit scenario, actiever positie kiest om de toekomstige opgaven te kunnen opvangen en de samenwerking met CvW inhoudelijk te blijven sturen op het gebied van de kwaliteit en het passende aanbod.

Voordelen	Nadelen
Bestuurlijke rust en stabiliteit in samenwerking met CvW.	Geen gerichte doorontwikkeling dienstverlening voor toekomstige behoefte van Participatiewet-doelgroep.
Korte lijntjes tussen klantmanagers, inkomen, Wmo en jeugd; medewerkers vinden elkaar steeds beter.	Toenemende behoefte om de doelgroep Banenafspraak directer op te pakken met daarbij meer contact met werkgevers en doorstroomcoaches.
Behoud van bestaande werkprocessen en relationele stabiliteit.	Geen zichtbaar gezicht van dienstverlening voor P-wet- en inburgerings- en jeugddoelgroepen.
	Statushouders worden niet vanaf de start betrokken bij (betaald) werk; kansen voor vroegtijdige activering blijven onbenut.
	Gescheiden uitvoering van werk & inburgering belemmert herkenning en benutting van kansen voor het doelgroepregister.
	Jongeren met problematiek zonder startkwalificatie komen niet vroegtijdig in beeld; ze missen de doorstroombegeleiding.
	Verwachting vanuit AMR voor ontwikkeling werkcentrum wordt niet ingevuld.
	Er is binnen de gemeente geen zichtbaar aanspreekpunt voor SROI.

6.3 Scenario 2: zichtbaar zijn met een fysiek werkcentrum

Een fysiek werkcentrum waarin de huidige disciplines een goede werkplek en een herkenbaar loket krijgen.

In dit scenario wordt gekozen voor de realisatie van een fysiek werkcentrum waarin de huidige disciplines een vaste, herkenbare en goed uitgeruste werkplek krijgen, en inwoners één duidelijk loket hebben voor vragen en ondersteuning. Het werkcentrum fungeert daarmee als zichtbaar en laagdrempelig aanspreekpunt in de gemeente.

De bestaande disciplines worden aangevuld met expertise die in de huidige samenwerking nog onvoldoende direct aanwezig is, maar binnen de regio reeds beschikbaar is. Dit betreft bijvoorbeeld de doorstroomcoach onderwijs, de accountmanager Economische Zaken, een flexplek voor de gids werkcentrum Arbeidsmarktregio en andere regionale initiatieven. Daarnaast komen er flexibele werkplekken waar ook het UWV gebruik van kan maken, waarmee de samenwerking tussen de betrokken partners verder wordt versterkt.

Dienstverlening

Uitgangspunt blijft dat Concern voor Werk (CvW) zijn kerntaken uitvoert, zoals de begeleiding van kandidaten, trajectmanagement en jobcoaching. Dat geldt voor de volgende dienstverlening aan de gemeente: ondersteuning bij arbeidsre-integratie (punt 1 uit de DVO), uitvoering van taken binnen de Banenafspraak zoals loonwaardebepaling en jobcoaching (punt 2 uit de DVO), en het verzorgen van de uitvoering van de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) in het kader van de Wet Inburgering (punt 4 uit de DVO). Deze onderdelen vragen om voortdurende afstemming en samenwerking, waarbij CvW een verbindende rol speelt tussen kandidaten, gemeente en werkgevers.

De accountmanagers (punt 3 in de DVO) blijven in eerste instantie in dienst van CvW, maar zijn, voor zover zij niet bij werkgevers aanwezig moeten zijn, fysiek aanwezig in het loket van Urk Werkt. Op termijn kan de optie worden verkend om deze accountmanagers rechtstreeks in dienst te nemen bij de gemeente Urk. Dit zou betekenen dat het derde punt uit de huidige DVO met CvW op termijn verschuift naar gemeentelijke verantwoordelijkheid. Dit betekent dat de dienstverleningsovereenkomst met CvW moet worden aangepast.

Ontwikkelopties

Het werkcentrum biedt bovendien ruimte voor groei en doorontwikkeling. Denk hierbij aan de toekomstige toevoeging van spreekkamers, backofficefuncties en andere voorzieningen. De veiligheid en goede werkomgeving voor klantmanagers wordt al in de opstartfase geborgd.

Een verdere ontwikkeloptie binnen dit scenario is om mensen met een indicatie beschut werk direct te plaatsen bij werkgevers die opereren als sociale onderneming. Voorwaarde hiervoor is dat in het gemeentelijk beleid duidelijk wordt vastgelegd wat onder een sociale onderneming wordt verstaan, en welke begeleidingskosten daarmee gemoeid zijn. Dit biedt perspectief op een meer directe koppeling tussen inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt en duurzame, maatschappelijk betrokken werkplekken in de regio.

Daarnaast wordt er intensievere samenwerking gezocht met klantmanagers en omliggende gemeenten, waaronder de DUN-gemeenten (Dronten, Urk en Noordoostpolder). Deze samenwerking richt zich vooral op het delen van expertise, informatie en gezamenlijk initiatief rondom werk en participatie.

Voordelen	Nadelen
Sterk en herkenbaar merk Urk Werkt, met eigen ‘Urker kleur’.	Creëert een knip in de ontwikkelingsketen naar werk.
Eén fysiek, herkenbaar loket voor inwoners en werkgevers.	Onrust bij accountmanagers door optie overheveling naar gemeente; aanpassing in DVO noodzakelijk.
Financiële ruimte: € 100.000 gereserveerd voor opstart/ontwikkeling in 2026.	Organisatieverandering met bijbehorende implementatie-uitdagingen.
Maatwerk mogelijk door bundeling expertise in werkcentrum.	Behoud van kwetsbaarheid in relatie met CvW.

Voordelen	Nadelen
Ruimte voor groei (spreekkamers, backoffice, veilige werkplek klantmanagers).	
Betere zichtbaarheid voor werkgevers en inwoners; laagdrempeliger dan CvW.	
Nauwere samenwerking met bedrijvenkring en organisaties als Caritas.	
Korte lijnen tussen sociaal domein-disciplines (inkomen, minimabeleid) binnen het loket.	
Snellere informatie-uitwisseling over inwoners en trajecten.	
Betrokkenheid onderwijs via doorstroomcoaches (school naar werk).	
De nadelen van scenario 1 zijn grotendeels voordelen in scenario 2.	

6.4 Scenario 3: 'Urk Werkt' als fysiek werkcentrum

Het Werkcentrum Urk Werkt voert taken uit op het gebied van werk en inkomen, werkgeversbenadering en combineert dit met inburgering.

In dit scenario krijgt het fysieke werkcentrum, genaamd 'Urk Werkt', een centrale rol in de werkgeversbenadering. In dit scenario wordt de positie en zichtbaarheid van Urk Werkt verder versterkt door de inrichting van een fysiek werkcentrum waarin alle relevante disciplines samenkomen. Inwoners hebben hiermee één herkenbaar loket waar zij terechtkunnen voor begeleiding naar werk, participatie en aanvullende ondersteuning.

Net als in scenario 2 wordt de samenwerking binnen het werkcentrum versterkt door de inzet van aanvullende expertise die flexibel en doelgericht kan worden ingezet. Dit betreft een doorstroomcoach onderwijs, een accountmanager Economische Zaken en een flexplek voor de gids werkcentrum Arbeidsmarktregio. Ook andere regionale initiatieven kunnen op deze manier worden ingebed in de lokale structuur. Daarnaast worden er flexibele werkplekken ingericht waar onder andere het UWV gebruik van kan maken. Dit draagt bij aan het verder versterken van de samenwerking tussen de betrokken partners en vergroot de toegankelijkheid van het werkcentrum voor de diverse disciplines.

Voor de inzet van gidsen, zoals de voormalige RMT-functies en de leerwerkcoaches, wordt bewust gekozen voor het benutten van regionale capaciteit. Vanwege de afhankelijkheid van de bredere arbeidsmarktregio, waarin Almere een grote speler is, wordt dit beperkt tot het reserveren van een flexplek in plaats van een vaste werkplek. Hiermee blijft de samenwerking schaalbaar en wendbaar, terwijl de verbinding met regionale expertise behouden blijft.

Dienstverlening

Het uitgangspunt is dat Concern voor Werk (CvW) de vele kerntaken behoudt en doet waar zijn kracht ligt, namelijk het begeleiden van mensen naar een passende werkplek. De kerntaken binnen dit scenario betreffen het uitvoeren van beschut werk, de Wsw, het werkfit maken van kandidaten (punt 1 in de DVO) en het uitvoeren van de MAP (punt 4 in de DVO). Deze taken blijven uitgevoerd worden door CvW.

Trajecten vanuit de Banenafspraak (punt 2 in de DVO) worden vanuit het werkcentrum georganiseerd en ingekocht bij CvW. Indien CvW een benodigde voorziening of traject niet kan leveren, kan dit bij een andere aanbieder worden ingekocht, zodat altijd maatwerk geboden kan worden. Dit sluit aan bij de huidige dienstverlening. Er is ruimte om in de toekomst bepaalde onderdelen van de Banenafspraak binnen de uitvoering van het werkcentrum te beleggen. Zo kan het werkcentrum uitgroeien tot een belangrijke spil in de lokale arbeidsmarktinfrastructuur, met behoud van de samenwerking met CvW voor de taken waar zij aantoonbaar het sterkst in zijn. Denk daarbij aan het op termijn rechtstreeks aanbieden van jobcoaching voor bemiddeling naar werk door het werkcentrum. Ook kan de loonwaardebepaling op termijn onder de verantwoordelijkheid van het werkcentrum vallen.

In dit scenario wordt het WSP Urk Werkt (punt 3 in de DVO) ondergebracht bij de gemeente. Accountmanagers en klantmanagers werk kunnen vanuit het werkcentrum gezamenlijk zorgdragen voor plaatsingen bij werkgevers. De klantmanager houdt daarbij de regie over de casus, terwijl de accountmanagers de match met de werkgevers realiseren. Hierbij gelden strakke werkafspraken over onder meer de duur van trajecten en de verdeling van verantwoordelijkheden: een accountmanager die de loonwaardemeting uitvoert, vervult niet tegelijkertijd de rol van jobcoach, om rolconflicten te voorkomen. Dit sluit aan bij huidige afspraken.

Ook inburgering krijgt een plek in dit scenario. Het werkcentrum kan een rol vervullen in inburgeringstrajecten en ondersteunende modules, zoals de MAP voor inburgeraars in de B1-route. Omdat klantmanagers inburgering fysiek aanwezig zijn in het werkcentrum, kan op een efficiënte manier de koppeling worden gemaakt met onderwijs, trajecten en werktoeleiding.

Doorontwikkeling

Voor specifieke taken is doorontwikkeling en professionalisering noodzakelijk. Het betreft onder meer het verder aanscherpen van de DVO en het daarbij behorende addendum om rolduidelijkheid te borgen, evenals het gezamenlijk blijven investeren in de ontwikkeling van jobcoaches, zodat hun kwaliteit en professionaliteit blijvend aansluiten bij de (veranderende) behoeften van kandidaten en werkgevers. Ook kan het werkcentrum op termijn jobcoaching rechtstreeks aanbieden voor kandidaten die naar werk worden bemiddeld, en kan de loonwaardebepaling op termijn binnen het werkcentrum zelf worden uitgevoerd.

Regie en werkgeversbenadering

In dit scenario houdt de klantmanager in het Werkcentrum regie en stippelt een plan voor een traject uit. Dit kan een traject zijn bij Concern voor Werk maar ook dit kan ook een traject zijn bij een aanbieder. Een andere optie is dat mensen die een korte afstand hebben tot de Urker arbeidsmarkt een kortdurend traject volgen bij de accountmanager, en zo mogelijk direct bij een werkgever uit het netwerk van de accountmanager. De accountmanager behoudt de dubbele rol van het begeleiden van trajecten en het benaderen van de werkgevers alleen voor de ‘snel bemiddelbare’ kandidaten (afspraken over wat ‘snel bemiddelbaar is’ kunnen later nader vastgesteld worden).

De klantmanager in het Werkcentrum houdt de vinger aan de pols en kan door snel contact te leggen met de accountmanagers komen tot meer aandacht op ontwikkeling naar werk bij werkgevers.

Dit vergt een herijking van de functies en rollen van klantmanagers en accountmanagers (die ten dele ook kortdurende trajecten begeleiden). De functie en de rol van de accountmanagers worden in dit scenario naadloos aangesloten op die van de klantmanagers.

Een mogelijk risico van het organiseren van de werkgeversbenadering bij de gemeente is dat er een extra overdrachtsmoment ontstaat. Mensen worden door de klantmanager doorverwezen naar een traject (bijvoorbeeld bij Concern voor Werk), en zodra de kandidaat bemiddeld kan worden naar werk, is er weer een overdrachtsmoment naar de klantmanager, die borgt dat de vervolgstappen (zoals bemiddeling door een accountmanager) worden uitgevoerd. Ook kan het een risico zijn dat wanneer een kandidaat is overgedragen om een traject te volgen, er niet duidelijk wordt gesignaleerd wanneer deze aan het werk kan, wat ertoe kan leiden dat deze langer in een traject blijft dan nodig. Wat daarin een oplossing kan zijn is dat de klantmanager nadrukkelijk de regie behoud met duidelijke afspraken vooraf over de duur van een traject.

Deze manier van werken biedt de mogelijkheid om een doelgroep met complexere problematieken te ontwikkelen naar werk, en tegelijkertijd te kunnen ondersteunen op andere levensgebieden. Het Werkcentrum is gericht op werk, maar fungeert als toegang tot het bredere sociale domein als er wordt gesignaleerd dat ondersteuning op het gebied van de Wmo of de Jeugdwet nodig is.

Voordelen	Nadelen
De gemeente neemt de regie over WSP Urk Werkt; account- en klantmanagers werken direct samen aan plaatsingen.	Complexere implementatie door verschuiving regie naar gemeente.
CvW behoudt focus op kerntaken: werkfit maken, Wsw, beschut werk, MAP.	Vereist strakke werkafspraken, rolduidelijkheid en investeringen in professionalisering (onder andere jobcoaches, DVO-addendum).
Mogelijkheid om inburgering en MAP (B1-route) te koppelen aan werktoeleiding in het werkcentrum.	Relatie met Concern voor Werk en kwetsbaarheid behoud van vangnet (een plek waar inwoners altijd terug kunnen vallen en in een beschutte omgeving kunnen worden ondersteund)
Jobcoaching en loonwaardebepalingen kunnen op termijn rechtstreeks vanuit werkcentrum worden uitgevoerd, dichter bij de burger en de werkgevers.	Het risico bestaat dat eerdere taken van CvW (zoals de Banenafspraak) versnipperd raken tussen de verschillende partijen, wat de afstemming kan bemoeilijken
Minder afhankelijkheid van CvW voor Banenafspraak en aanvullende werkprocessen.	Er is een extra ‘knip’ in de begeleiding naar werk, omdat de ontwikkeling bij CvW plaatsvindt maar de werkgeversbenadering door het Werkcentrum. Dit vereist duidelijk ingeregelde werkprocessen.

Voordelen	Nadelen
Direct zichtbaar en bereikbaar voor werkgevers en inwoners; versterking imago en vertrouwen.	
Dienstverlening dichter bij de werkgevers door een werkcentrum waar werkgevers én werknemers welkom zijn, en waar kortdurende trajecten voor snel bemiddelbare kandidaten direct bij de werkgevers worden georganiseerd. Daarbij is ruimte voor ondersteuning op andere levensgebieden indien nodig.	

HOOFDSTUK 7

Voorkeursvariant

We hebben een drietal uitvoeringsscenario's beschreven. De vraag is wat het voorkeursscenario van de gemeente Urk is. We werken hierna het voorkeursscenario uit waarbij we ons baseren op de uitgevoerde analyses en de wensen en behoeften van de gemeente, die we hebben verkregen uit de interviews.

7.1 Keuze voorkeursscenario

Het voorkeursscenario baseren wij op de weging van relevante beoordelingscriteria. Deze beschrijven we eerst voordat wij het voorkeursscenario in beeld laten komen door de verschillende scenario's te beoordelen op basis van deze verschillende relevante criteria. Tot slot geven wij advies voor het vervolgproces.

7.2 Beoordelingscriteria

Op basis van de interviews zien wij de volgende relevante beoordelingscriteria voor de uitgewerkte scenario's, op basis waarvan een keuze gemaakt kan worden.

1. Schaalvoordelen: we gaan per uitvoeringsscenario na hoe in hoeverre kan worden geprofiteerd van de schaalvoordelen. Een schaalvoordeel kan zich vertalen in doelmatigheid (hetzelfde resultaat tegen lagere kosten), in effectiviteit (betere kwaliteit van dienstverlening) en in termen van risico's (minder risico's, bijvoorbeeld de kwetsbaarheid). Schaalvoordelen vertalen zich aldus in betere dienstverlening en/of lagere kosten en daarmee lagere belastingen voor de inwoners.
2. Financiële risico's: per scenario gaan we na in hoeverre sprake is van een onzekere financiële uitkomst. We gaan ook na in hoeverre risico's kunnen worden beheerst of kunnen worden voorkomen door bijvoorbeeld nu al bepaalde investeringen te doen. Lagere financiële risico's leiden tot minder risico op hogere belastingen die moeten worden opgebracht door de inwoners dan wel bezuinigingen die de kwaliteit van dienstverlening negatief kunnen beïnvloeden.
3. Beleidsrisico's: de belangrijkste doelstelling van de Participatiewet is dat iedereen zo veel mogelijk zelfstandig meedoet aan de samenleving, bij voorkeur via werk. Het streven is gericht op een inclusieve arbeidsmarkt. Bij het beoordelingscriterium beleidsrisico's gaan we na in hoeverre het risico bestaat dat doelstellingen van de Participatiewet, niet of onvoldoende worden gerealiseerd.
4. Couleur locale: we gaan voor de verschillende scenario's na in hoeverre de couleur locale in de uitvoering is gewaarborgd en in hoeverre de gemeente Urk in staat is om couleur locale ('de Urker kleur') in het beleid en in de uitvoering te realiseren. De dienstverlening aan de inwoners vertoont daarmee meer samenhang met het beleid en de uitvoering van de gemeente op andere domeinen en is beter afgestemd op de lokale context.

5. Afbakeningsproblematiek: In hoeverre is voor de uitvoeringsinstellingen duidelijk voor welke groep zij verantwoordelijk zijn. Worden groepen tijdig doorverwezen? En is het voor kandidaten en werkgevers duidelijk welke uitvoeringsorganisatie verantwoordelijk is en wie hen verder kan helpen?
6. Grip op beleid en uitvoering: in hoeverre kan de gemeente Urk zelf het beleid bepalen en richting geven aan de uitvoering en op die manier beter laten aansluiten op de specifieke wensen en behoeften van de inwoners op Urk? En in hoeverre is Urk afhankelijk van andere gemeenten (in het bijzonder de Noordoostpolder en Lelystad) dan wel het management van de uitvoeringsorganisatie zelf?
7. Toekomstbestendigheid: wat is de toekomstbestendigheid van het uitvoeringsconstruct? Kan de uitvoeringsorganisatie met de beschikbare middelen adequaat reageren op (onverwachte) omstandigheden? En beweegt de dienstverlening in voldoende mate mee met de veranderingen in de omvang en samenstelling van de doelgroep, waardoor ook de inwoners in de toekomst optimaal worden ondersteund?
8. Laagdrempeligheid en vindbaarheid voor de inwoners: direct gezien, aandacht, reuring, juiste hulp en service, één loket.
9. Relatie met de buurgemeenten: wat is het effect van de verschillende uitvoeringsorganisaties op de relatie met de buurgemeenten binnen de Gemeenschappelijke Regeling IJsselmeergroep?
10. Integraal werken: korte lijntjes en denken vanuit één perspectief. Dat is welke hulp heeft de inwoner en haar omgeving nodig om weer te kunnen werken. De mate waarin er over verschillende domeinen efficiënt samengewerkt wordt.
11. Relatie met Concern voor Werk: de relatie met Concern voor Werk, de regionale afspraken en de bestuurlijke vormgeving.

7.3 Weging van de verschillende scenario's langs de criteria

Op basis van onze analyse en de gesprekken met de verschillende stakeholders komen wij per scenario tot de volgende weging. We geven per criterium een score op een schaal van – – (twee keer min) tot en met + + (twee keer plus). In de laatst rij tellen we de scores bij elkaar op. De scores baseren we op onze analyse en de gesprekken die we voerden met de verschillende stakeholders. Zie de weging in de bijlage B.1.4.

7.3.1 Conclusie

Op basis van de uitgevoerde analyse en gesprekken, constateren we dat in Urk de voorkeur uitgaat naar scenario 2, de realisatie van een fysiek werkcentrum waarin de bestaande disciplines een vaste, herkenbare en goed uitgeruste werkplek krijgen. Dit scenario biedt een laagdrempelig en zichtbaar loket voor inwoners en werkgevers, versterkt de samenwerking tussen de betrokken partijen en sluit goed aan bij de lokale Urker context.

Scenario 2 scoort op aspecten als couleur locale, grip op beleid en uitvoering, en laagdrempeligheid voor inwoners. Het biedt ruimte voor maatwerk, versterkt de relatie met lokale partners zoals Caritas en onderwijsinstellingen, en maakt de dienstverlening toegankelijker en herkenbaarder.

Scenario 2 wordt als voorkeursvariant gekozen boven scenario 3, omdat het een stabiele stap biedt waarin de gemeente regie kan nemen over de uitvoering van de Participatiewet, zonder direct de complexiteit van de volledige integratie en de overheveling van taken op zich te nemen. Het biedt ruimte om de bestaande structuren te behouden waar ze goed functioneren (zoals de samenwerking met CvW), terwijl tegelijkertijd wordt gewerkt aan de versterking van de lokale dienstverlening en positionering van het werkcentrum.

Tegelijkertijd erkennen we dat scenario 3, waarin het werkcentrum tevens een centrale rol krijgt in de werkgeversbenadering en meer taken naar de gemeente worden overgeheveld, op termijn een logische vervolgstap kan zijn. Scenario 3 biedt nog meer regie en integratie van dienstverlening, maar vraagt ook om duidelijke werkafspraken, professionalisering en een zorgvuldige implementatie. Dit werkt ook de andere kant op; de gemeente kan op termijn herzien hoe zij optimaal gebruik kan (blijven) maken van de expertise van een partij als Concern voor Werk.

De keuze voor scenario 2 is onderbouwd door de volgende overwegingen:

- *Beheersbare implementatie:* scenario 2 vraagt om minder ingrijpende organisatieverandering dan scenario 3. Dit maakt het haalbaar om gefaseerd te ontwikkelen, met behoud van stabiliteit in de dienstverlening.
- *Behouden van vangnet en expertise CvW:* in scenario 2 blijft CvW verantwoordelijk voor de kerntaken, zoals het werkfit maken en uitvoering geven aan de Banenafspraak en de MAP-module. Dit borgt continuïteit en kwaliteit voor doelgroepen in een kwetsbare situatie.
- *Laagdrempeligheid en couleur locale:* scenario 2 versterkt de Urker kleur door een herkenbaar loket te creëren dat past bij de lokale cultuur en werkwijze voor inwoners en werkgevers, zonder dat de gemeente direct alle uitvoeringsverantwoordelijkheid overneemt.
- *Voorbereiding op scenario 3:* scenario 2 biedt de mogelijkheid om onderdelen zoals de werkgeversbenadering en het accountmanagement geleidelijk naar de gemeente over te hevelen. Dit maakt het mogelijk om op termijn door te groeien naar scenario 3, zodra de organisatie en samenwerking voldoende zijn versterkt.

Daarom adviseren wij om scenario 2 als voorkeursvariant te kiezen. Dit scenario biedt een stevige basis voor doorontwikkeling naar scenario 3.



Figuur 3 Dammetje Plankier

Bijlagen

B.1.1 Dienstverleningsovereenkomst Concern voor Werk

Deel A bestaat uit:

1. **Dienstverlening vanuit CvW aan de gemeente Urk met betrekking tot arbeidsre-integratie (werkfit):**
   - Aanleveren van werknemersvaardigheden.
   - Aansluiting bij en bemiddeling tot de reguliere arbeidsmarkt.
   - Voortraject re-integratie voor cliënten vanuit de Banenafspraak.
2. **Dienstverlening vanuit CvW aan de gemeente Urk met betrekking tot de Banenafspraak:**
   - CvW draagt zorg voor geschoolde loonwaardespecialisten om de loonwaardemeting correct te kunnen uitvoeren.
   - Het programma waarin de loonwaardemetingen worden verricht is Matchcare. De gemeente Urk heeft vanuit het RWF een overeenkomst afgesloten met Matchcare en draagt zorg voor de toegang tot de applicatie.
   - De loonwaardemeting wordt opgenomen in een rapportage loonwaarde bepaling en beschikbaar gesteld aan de klantmanager Werk van de gemeente Urk voor de verdere afhandeling. Deze loonwaarde wordt voorzien van een advies jobcoaching op de werkvloer, conform de regionale afspraken vanuit het RWF.
   - De jobcoaching wordt uitgevoerd door een geschoolde jobcoach.
   - De jobcoaching wordt bij voorkeur uitgevoerd door een jobcoach van CvW, niet zijnde de loonwaardespecialisten.
   - Jobcoaching betreft het coachen van kandidaten die een betaalde baan hebben, maar deze niet zonder begeleiding langdurig vast kunnen houden per 1 januari 2025 (geschat aantal op basis van realisatie 2024).
   - Loonwaardemetingen per 1 januari 2025.
3. **Dienstverlening vanuit CvW aan de Gemeente Urk met betrekking tot werkgeversdienstverlening (Werkgeversservicepunt Urk Werkt):**
   - Het voordragen en plaatsen van passende kandidaten, inclusief waar nodig het bieden van nazorg na plaatsing.
   - Advies over de instrumenten en voorzieningen bij een plaatsing.
   - Advies over inclusief werkgeverschap, onder andere functiecreatie.
   - Informatie over de relevante wet- en regelgeving.
   - Arbeidsmarktinformatie.
   - Het Werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio Flevoland.
   - De verwachting is dat CvW als zijnde Werkgeversservicepunt Urk deelneemt aan de ontwikkelingen in de regio. Via de contactpersoon van de gemeente Urk zullen zij op de hoogte worden gebracht van deze ontwikkelingen.
   - Samen met de contactpersoon van de gemeente Urk beoordelen in hoeverre we een bijdrage aan de arbeidsmarktregio kunnen leveren.
   - Het uitvoering geven aan de SROI.

Deel B bestaat uit:

4. Uitvoering MAP (Module Arbeidsmarkt en Participatie) in het kader van de nieuwe Wet Inburgering

- CvW heeft het eigenaarschap van de MAP in de leerroute
- CvW biedt een curriculum waarin in ieder geval zit:
  - een beroepskeuzetest
  - een assessment
  - informatie over arbeidsmarkt, werkomstandigheden, contracten en vereiste diploma's
  - een sollicitatietraining
  - bedrijfsbezoeken.
- Het aanbieden van de MAP vereist samenwerking met de Werkgeversservicepunt binnen de arbeidsmarktregio.
- De MAP moet binnen drie jaar zijn afgerond.
- Ten minste veertig uren van de MAP zijn gericht op de praktische inzet van de inburgeringsplichtige op de arbeidsmarkt. Uitgangspunt hierbij is dat dit een plek is waar een inburgeringsplichtige werkervaring opdoet, die zo veel als mogelijk aansluit bij de persoonlijke beroepskansen en -wensen
- De intensiteit van de MAP zal verschillen per inburgeringsplichtige. Hoger opgeleiden hebben mogelijk minder uren nodig voor dit traject. Er wordt geen urennorm opgelegd voor het geheel van de MAP. Daarmee kan er maatwerk worden geboden aan de inburgeringsplichtige
- Het voorbereiden en toeleiden naar het examen van de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) behoren tot de gezamenlijke taken van de gemeente (CvW) en het ROC Friese Poort.
- Het CBS monitort en evalueert op verzoek of opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De opdrachtgever levert de gemeente kwantitatieve gegevens voor de Statistiek Wet Inburgering.
- Op basis van schatting is het jaarbedrag voor 2025 vastgesteld. Het aantal te plaatsen statushouders kan wijzigen. CvW dient daarom de gemeente Urk op de hoogte te stellen indien de schatting overschreden wordt en er een nacalculatie kan ontstaan voor de kosten.

B.1.2 Bijstandskansen URK

2024 Kenmerk:	Totaal	Percentage met bijstand	Voorspeld percentage met bijstand	Aantal met bijstand	Voorspeld aantal met bijstand	Afwijking
Gehele groep						
Huishoudens 18 jaar - AOW-leeftijd in gemeente	8.249	1,33%	1,60%	110	132	22
Herkomst						
Herkomst Marokko	39	-	-	-	-	-
Herkomst Nederland	7.759	0,73%	0,97%	57	75	18
Herkomst Turkije	17	-	-	-	-	-
Huishoudenssamenstelling						
Alleenstaande	1.008	3,67%	4,70%	37	47	10
Eenouderhuishouden	247	8,10%	9,01%	20	22	2
Paar met kinderen	3.447	0,64%	0,91%	22	31	9
Paar zonder kinderen	848	-	-	-	-	-
Thuiswonend meerderjarig kind	2.670	0,86%	0,79%	23	21	−2
Human Capital Index (opleiding/werkervaring)						
HCI laag	2.766	2,96%	3,92%	82	108	26
HCI midden/hoog	6.595	0,23%	0,41%	15	27	12
Voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs	227	-	-	-	-	-
Leeftijdsamenstelling						
Leeftijd 18 tot 20 jaar	712	-	-	-	-	-
Leeftijd 20 tot 25 jaar	1.584	0,95%	0,94%	15	15	0
Leeftijd 25 tot 30 jaar	1.275	0,94%	1,14%	12	15	3
Leeftijd 30 tot 40 jaar	2.135	0,94%	1,38%	20	29	9
Leeftijd 40 tot 50 jaar	1.762	1,93%	2,03%	34	36	2
Leeftijd 50 jaar tot AOW-leeftijd	2.116	1,89%	2,31%	40	49	9
Stapeling van problematiek						
HCI laag en gezondheidsproblemen	931	3,54%	5,00%	33	47	14
Herkomstland met verhoogde bijstandskans en 50 tot AOW-leeftijd	53	35,85%	31,31%	19	17	−2
Herkomstland met verhoogde bijstandskans en gezondheidsproblemen	65	24,62%	25,64%	16	17	1
Voormalig student met psychoproblematiek	34	-	-	-	-	-
Woonsituatie						
Corporatiewoning	747	11,51%	13,18%	86	98	12

2024 Kenmerk:	Totaal	Percentage met bijstand	Voorspeld percentage met bijstand	Aantal met bijstand	Voorspeld aantal met bijstand	Afwijking
Zorggebruik						
Bovengemiddelde huisartskosten	2.747	1,49%	2,11%	41	58	17
Medicijnen tegen depressie	509	2,55%	3,44%	13	17	4
Medicijnen tegen epilepsie en pijn	168	-	-	-	-	-
Medicijnen tegen psychose/bipolaire stoornis	128	-	-	-	-	-
Medicijnen tegen verslaving	19	-	-	-	-	-
Medicijngebruik uit 4 of 5 hoofdgroepen	1.013	1,97%	2,06%	20	21	1
Medicijngebruik uit 6 of 7 hoofdgroepen	274	-	-	-	-	-
Medicijngebruik uit 8 of meer hoofdgroepen	62	-	-	-	-	-
Verleden met GGZ-kosten	1.517	2,50%	2,96%	38	45	7
Ziekenhuiskosten	4.700	1,40%	1,68%	66	79	13
Zorgkosten voor hulpmiddelen	970	1,44%	1,96%	14	19	5

B.1.3 Uitleg Spinnenwebmodel

Hoe worden de referentiegemeenten geselecteerd?

Als referentiegemeenten kiezen we voor een tiental gemeenten waarvan de verwachte bijstandsuitgaven in het verdeelmodel dat het ministerie van SZW voor de verdeling van het bijstandsbudget gebruikt, het dichtste bij de verwachte bijstandsuitgaven van Enschede ligt. Iedere gemeente heeft dus weer andere referentiegemeenten. Het verdeelmodel berekent de bijstandsuitgaven op basis van een groot aantal sociaaleconomische factoren, waardoor de sociaaleconomische structuur van een gemeente een belangrijke factor is voor het bepalen van de referentiegemeenten.

Extra uitleg bij de indicatoren

Bijstandsdichtheid: we gaan na hoeveel procent van de huishoudens in een gemeente afhankelijk is van een bijstandsuitkering en hoe dat percentage zich verhoudt tot de bijstandsdichtheid in een groep van tien referentiegemeenten. Als een gemeente bijvoorbeeld 30% scoort op bijstandsdichtheid, betekent het dat de gemeente bij de 30% gemeenten zit met de meest ongunstige bijstandsdichtheid (in vergelijking met de referentiegemeenten).

Ontwikkeling bijstandsdichtheid: de ontwikkeling van de bijstandsdichtheid ten opzichte van de ontwikkeling van de bijstandsdichtheid in de referentiegemeenten. We gaan na met hoeveel de bijstandsdichtheid sinds 2016 (het jaar waarin de bijstandsdichtheid na circa acht jaar van stijging weer structureel ging dalen) is veranderd en wat het verschil is met de gemiddelde verandering in de referentiegemeenten. Als een gemeente bijvoorbeeld 80% scoort op ontwikkeling van de bijstandsdichtheid, betekent het dat de gemeente bij de 20% van de gemeenten zit, die de grootste daling in de bijstandsdichtheid hebben laten zien sinds 2016.

Saldo BUIG: het saldo op het BUIG-budget als percentage van het beschikbare BUIG-budget. We plaatsen de referentiegemeenten op volgorde van het procentuele BUIG-saldo, waarbij de gemeente met het laagste negatieve saldo op de eerste plaats staat en de gemeente met het hoogste positieve saldo op de laatste plaats.

LKS-quote: het aantal loonkostensubsidies dat verstrekt is als percentage van de inschrijvingen in het doelgroepregister. Op de eerste plaats staat de gemeente met de laagste LKS-quote. Op de laatste plaats staat de gemeente met de hoogste LKS-quote. De nieuw beschut werk-quote luidt: het aantal beschutte werkplekken dat gerealiseerd is als percentage van de taakstelling. Op de eerste plaats staat de gemeente met de laagste nieuw beschut werk-quote. Deze gemeente krijgt in de grafiek de score 0%. Op de laatste plaats staat de gemeente met de hoogste nieuw beschut werk-quote. Deze gemeente krijgt de score 100%.

Wat zegt de grafiek?

In het algemeen geven de scores een indicatie van hoe de prestaties zich verhouden tot de prestaties in andere gemeenten. Een hogere score wijst op betere prestaties dan een lagere score. Een score van bijvoorbeeld 75% geeft aan dat de gemeente behoort tot de 25% best presterende gemeenten. Een score van 25% geeft aan dat de gemeente behoort tot de 25% gemeenten met de minst goede prestaties. Naarmate het oppervlak binnen de blauwe lijnen groter is, liggen de prestaties van de gemeenten op een hoger niveau.

In het algemeen geven de scores een indicatie van hoe de prestaties zich verhouden tot de prestaties in andere gemeenten. Een hogere score wijst op betere prestaties dan een lagere score. Een score van bijvoorbeeld 75% geeft aan dat de gemeente behoort tot de 25% best presterende gemeenten. Een score van 25% geeft aan dat de gemeente behoort tot de 25% gemeenten met de minst goede prestaties. Naarmate het oppervlak binnen de blauwe lijnen groter is, liggen de prestaties van de gemeenten op een hoger niveau.

B.1.4 Weging drie scenario's

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
	Houden zoals het is	Zichtbaar zijn met een fysiek werkcentrum Een fysiek werkcentrum waarin de huidige disciplines een goede werkplek en een herkenbaar loket krijgen.	'Urk Werkt' als fysiek werkcentrum Werkcentrum Urk Werkt doet (taken) werk & inkomen, werkgeversbenadering plus combinatie met Inburgering.
1. Schaalvoor-delen	CvW en Urk werken op schaal van Urk samen door. CvW heeft een groter bedieningsgebied. **Score: -**	Door het samenvoegen van taken CvW met de taken Werkcentrum Urk Werkt, worden schaalvoordelen binnen Urk gerealiseerd. Personeel werkt meer samen. **Score: +**	Er is meer schaalvoordeel doordat taken, werkzaamheden en functionarissen direct onder één leidinggevende samenwerken. Dit vergt tijd en een juiste timing tot realisatie. **Score: +**
2. Financiële risico's	Inzet op betaalde banen en re-integratiestappen daarnaartoe, blijft onder DVO. Je weet wat je betaalt. Geen sprake van huisvestingskosten. **Score: -**	Het risico wordt gedempt doordat taken meer bij elkaar worden gebracht. Efficiëntere en effectievere uitvoering PW kan positief bijdragen aan financiën. Beperkt gebruikmaken van capaciteit en middelen kan wel leiden tot onnodige kosten. Huisvestingskosten. **Score: +**	Uitbreiding van taken betekent meer uitgaven. Synergie zal gezocht moeten worden met bestaande taken. Beperkt gebruikmaken van capaciteit en middelen kan wel leiden tot onnodige kosten. Huisvestingskosten. **Score: -**
3. Beleidsrisico's	Verschillende uitvoeringsorganisaties (3) die werken aan één doel, leiden vaak tot suboptimalisatie. **Score: -**	Dit scenario vergroot de beleidsvrijheid doordat de werkzaamheden rondom werk grotendeels centraal zijn georganiseerd met een duidelijke plek binnen het brede sociale domein van de gemeente. Er is een risico op dubbelingen en overdrachtsmomenten. **Score: +**	Een deel van de dienstverlening PW, inclusief begeleiding en trajecten, nu ook in eigen huis uitvoeren betreft een grote verandering en heeft als risico minder variatie in de dienstverlening waaronder wellicht minder mogelijkheden tot individueel maatwerk. Mogelijke verschraling voorzieningenniveau voor inwoners. Wel meer beleidsvrijheid en ruimte. Afhankelijk van hoe die vrijheid wordt benut is dit een risico of juist een kans. Er is een risico voor dubbelingen en overdrachtsmomenten. Expertise van uitvoeringsorganisatie wordt niet voor alle inwoners benut als zij direct vanuit het Werkcentrum geholpen worden. **Score: 0**

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
4. Couleur locale	Couleur locale is minder geborgd binnen huidige aanpak. **Score: -**	Stimulans voor couleur locale doordat er duidelijkere positionering uitvoering PW is binnen Urk met de focus op Werk en toegankelijkheid vanuit ondernemers en onderwijs. **Score: +**	Stimulans voor couleur locale doordat er duidelijke positionering uitvoering PW binnen Urk is met nadruk op laagdrempelige toegang tot werkgeversdienstverlening, in relatie met economische (ondernemers), maatschappelijke organisaties en onderwijs. **Score: ++**
5. Afbakening	Drie organisaties actief (CvW, W&I, sociaal domein). Betekent dat er zes afbakeningsmomenten zijn. **Score: -**	Drie organisaties actief maar vanuit één duidelijke regie vanuit één werkcentrum. **Score: +**	Er is één organisatie die integraal verantwoordelijk is voor de uitvoering van de Participatiewet. Binnen deze variant is afstemming met het breder sociaal domein en andere partijen binnen de Participatiewet gemakkelijker te organiseren. **Score: +**
6. Grip	Er wordt nu samengewerkt met CvW. Zowel op het gebied van werkgeverdienstverlening als andere uitvoeringstaken Wsw en PW. **Score: -**	Gemeente heeft direct grip op het beleid en de uitvoering van een belangrijk deel van de Participatiewet die integraal door de gemeente wordt uitgevoerd. **Score: ++**	Gemeente heeft direct grip op het beleid en de uitvoering van een belangrijk deel van de Participatiewet die integraal door de gemeente wordt uitgevoerd. **Score: ++**
7. Toekomstbesten-digheid	Risico op veranderende verhouding met de GR blijft. Regionale en landelijke ontwikkelingen moeilijker samen toekomstbestendig te organiseren. Met uitzondering van specifieke werkgeverstaken als Wsw, Vangnetbanen e.d. **Score: -**	Met één werkcentrum onder regie van de gemeente Urk is de gemeente goed voorbereid op toekomstige instroom van complex wordende doelgroep. **Score: +**	Met één werkcentrum onder regie van de gemeente Urk is de gemeente goed voorbereid op toekomstige instroom van complex wordende doelgroep. Op den duur vormt dit scenario de ambitie voor scenario 2. Dat is mogelijk voor later, eerst de basis neerleggen met de juiste *timing*. **Score: ++**
8. Laagdrem peligheid	Er is geen fysiek werkcentrum. **Score: -**	Er is een fysiek werkcentrum. **Score: ++**	Er is een fysiek werkcentrum. **Score: ++**
9. Relatie met buurgemeenten	Urk verhoudt zich op soortgelijke manier tot CvW (GR) als Lelystad. Gemeente NOP heeft haar DVO anders ingericht. Transitie CvW en koersen richting eigen Werkcentrum kan leiden tot spanningen. **Score: 0**	Urk kiest zijn eigen koers en maakt dit bespreekbaar binnen de GR. Kans dat andere gemeenten volgen is anno 2025 en doorkijkend naar de komende tien jaar nadrukkelijk aanwezig. **Score: +**	Urk kiest voor een zelfstandige koers betreffende uitvoering Participatiewet en neemt één dienst volledig (WSP) en een andere dienst deels (Banenafspraak) nadrukkelijk niet meer van CvW binnen de GR af. Kan overeenkomen met andere deelnemende gemeenten binnen de GR. **Score: 0**

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
10. Integraal werken	Integrale samenwerking gebeurt niet gestroomlijnd of standaard op dezelfde locatie. **Score: -**	Mogelijkheid tot integraal werken met verbindingen binnen het brede sociaal domein en regionale ontwikkelingen binnen het werkcentrum. **Score: +**	Mogelijkheid tot integraal werken met verbindingen binnen het brede sociaal domein en regionale ontwikkelingen binnen het werkcentrum. **Score: +**
11. Relatie met CvW	De relatie blijft consistent. **Score: +**	Door veranderingen kan de verhouding een andere vorm krijgen. Onduidelijkheden moeten worden voorkomen en de afbakening moet duidelijk worden gecommuniceerd. **Score: 0**	Door veranderingen kan de verhouding een andere vorm krijgen. Onduidelijkheden moeten worden voorkomen en de afbakening moet duidelijk worden gecommuniceerd. **Score: -**
Totaal	**-6**	**+12**	**+10**

Berenschot



WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen, is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG UTRECHT
Postbus 8039, 3503 RA UTRECHT
030 2 916 916
www.berenschot.nl