

Raadsplein besluitvormend

Datum 21 september 2015

onderwerp Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt
portefeuillehouder Nelleke Vedelaar
informant Boer - Boekhorst, MTC de (Marijke) 2073
eenheid/afdeling Sociale Zaken SZA

Voorgesteld besluit raad

in te stemmen met de geformuleerde uitgangspunten uit de verkenning om ten behoeve van het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt te komen tot een netwerkorganisatie.

Beslisnota voor de raad

Datum 30 juni 2015

Onderwerp Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt
Versienummer 1.0

Portefeuillehouder
Informant Nico Middelbos
Eenheid/Afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid / SZA
Telefoon (038) 498 2070
Email N.Middelbos@zwolle.nl

Bijlagen -

De raad wordt voorgesteld te besluiten om:

- 1 In te stemmen met de geformuleerde uitgangspunten uit de verkenning om ten behoeve van het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt te komen tot een netwerkorganisatie.

Datum 30 juni 2015

Toelichting op het voorstel

Inleiding

Bij de bespreking van de informatienota op 11 mei 2015 is de toezegging gedaan door wethouder Vedelaar dat de resultaten van de verkenning van de samenwerking Wezo NV en SoZaWe Zwolle voor het zomerreces met u als raad worden gedeeld. En dat tevens daarbij een schets wordt gegeven van de mogelijke toekomstige organisatievorm om de opgaven van de Participatiewet uit te voeren. Met deze nota voldoen wij aan de toezegging. De oorspronkelijke gedachte was om u als raad een aantal scenario's voor te leggen. Gedurende het traject van de verkenning bleek dat er bij de betrokken partijen een gemeenschappelijk beeld is ontstaan over het realiseren van de inclusieve arbeidsmarkt. En dat dit een lijn is waarmee vanuit een gezamenlijke inzet en betrokkenheid betekenisvolle stappen gezet kunnen gaan worden. De betrokken partijen hebben aangegeven samen met de gemeente Zwolle daarmee aan de slag te willen gaan. In deze nota treft u dit collectief beeld aan om een netwerkorganisatie vorm te geven waarmee vanuit breed draagvlak toegewerkt kan worden naar een inclusieve arbeidsmarkt. En daarbij ook oog hebben voor de pragmatische stappen die we op korte termijn met de betrokken partijen kunnen maken op weg naar het eindbeeld.

Sinds afgelopen januari is de Participatiewet van kracht. In deze wet is geregeld dat wij als gemeente verantwoordelijk zijn voor de (arbeids)participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de eerder vastgestelde kadernota 'Meedoen mogelijk maken' (oktober 2013) is geformuleerd dat wij als Zwolle uitgaan van de kansen van mensen: iedereen heeft talenten die ingezet kunnen worden voor de samenleving. We gaan uit van wat mensen wel kunnen en sluiten hierop aan. We willen talenten, kennis en ervaringen van mensen inzetten. Wij doen dit zo min mogelijk in aparte voorzieningen maar zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers of door maatschappelijke participatie in de wijk of de stad: niemand staat aan de kant. Waar mensen (tijdelijk) geen werk hebben zetten we in op het vergroten dan wel het behouden van competenties en de inbreng van kennis en vakmanschap van mensen zelf. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, mensen met een Wsw-indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen komen in aanmerking voor de Banenafpraak. Dit noemen we de Garantiebanen. Alle mensen uit de doelgroep komen in een doelgroeppregister te staan. Het UWV beheert dit register en is wettelijk aangewezen als partij die beoordeelt of iemand tot de doelgroep behoort en toegelaten wordt tot dit register. Werkgevers kunnen bij het UWV navragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in dit doelgroeppregister.

Tegelijkertijd zien we een beweging ontstaan in de samenleving die stelt dat iedereen, ook mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, mee moet kunnen doen in het arbeidsproces. In gesprekken met werkgevers merken wij dat zij een belangrijke rol hebben én willen spelen als het gaat om het creëren en het bieden van (aangepaste) werkplekken. De betrokkenheid vanuit de werkgevers in onze regio is zichtbaar en dat sluit ook aan bij het rijksbeleid. In de Participatiewet maar ook in het landelijk afgesloten Sociaal Akkoord is nadrukkelijk een actieve rol voor de werkgevers weggelegd. Aan ons als gemeente de opdracht om hen daarbij te faciliteren en de noodzakelijke en wenselijke ruimte te bieden. Wij willen dit doen vanuit een context waarbinnen we maximaal de kracht, kennis en expertise van bestaande, maar ook nieuwe partijen bundelen en samenbrengen.

Dit sluit aan bij de ontwikkelingen in onze arbeidsmarktregio waarbij met het regionaal Sociaal Akkoord de ambitie is uitgesproken om samen met werkgevers, vakbonden en onderwijs 1000 (leer)werkbanen

Datum 30 juni 2015

voor mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren. Hiervoor is een regionaal marktbe werkingsplan opgesteld. Het gezamenlijk doel is een inclusieve arbeidsmarkt. De talenten van mensen wordt hierbij aangesproken en benut. Het levert de mensen economische en financiële zelfstandigheid op en draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde. Bovendien zorgt het ervoor dat onze regionale economie verder versterkt en van toegevoegde waarde wordt voorzien.

Betrokkenheid werkgevers

Betrokkenheid en inzet van lokale en regionale werkgevers is nodig om ons gezamenlijk doel, de inclusieve arbeidsmarkt, te realiseren. Uiteindelijk zijn zij het die zorgdragen voor de banen. In de praktijk zijn er genoeg voorbeelden van bedrijven en ondernemingen die ontstaan voor mensen met een afstand tot een arbeidsmarkt. En hen daarbij een waardige en waardevolle werkplek bieden om hun talenten te ontplooien en van waarde te zijn voor het bedrijf en hun omgeving. Een interessante ontwikkeling in dit verband zien we bij de vorming van social enterprises. Dit zijn ondernemingen die net als elke onderneming die een product of dienst levert een verdienmodel heeft. Geld verdienen is echter niet het hoofddoel, maar een middel om de werkelijke missie te bereiken, namelijk het creëren van maatschappelijke impact. Internationaal is het een groeiend fenomeen. Social enterprises nemen een positie tussen de overheid, commerciële bedrijven en charitatieve instellingen en vormen zo een nieuwe sector. Buurtzorg Nederland en Tony's Chocolonely zijn bekende voorbeelden hiervan. Binnen Zwolle kennen we ook ondernemingen die te beschouwen zijn als social enterprises. Goede voorbeelden zijn het houtbewerkingsbedrijf Binthout, restaurant Vidiveni, postbezorgingsbedrijf Cycloon en taartenbakker Gewoon Appeltaart. Dit soort bedrijven willen we graag betrekken bij ons doel. Zij kunnen als ambassadeurs én als kennispartner fungeren.

De uitdaging waar we als gemeente Zwolle voor staan is om samen met de marktpartijen, zoals hiervoor beschreven maar ook bijvoorbeeld uitzendbureaus, na te gaan welke rol het bedrijfsleven kan spelen en welke randvoorwaarden de gemeente Zwolle daarbij moet invullen. Feitelijk gaat het hierbij om de vraag welke activiteiten opgepakt en uitgevoerd kunnen worden door het bedrijfsleven om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een passende werkplek te bieden. Ons streven is namelijk om passend werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te organiseren in een zo regulier mogelijke werkomgeving met een zo duurzaam mogelijk karakter en een zo hoog mogelijke loonwaarde. Het gaat hierbij om arbeidsontwikkeling. Arbeidsontwikkeling is het gehele proces van intake, diagnostiek, bemiddeling, ontwikkeling en begeleiding dat doorlopen moet worden om iemand voldoende uit te rusten om aan het werk te krijgen en te behouden¹. Op dit moment vindt dit proces voor de mensen vanuit de WWB, WSW en Wajong vooral plaats door de afdeling Werk, Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (WRA) van de sociale dienst van de gemeente Zwolle en de Wezo NV. Onderzocht zou moeten worden in samenspraak met ondernemers in hoeverre delen van deze taak van arbeidsontwikkeling ook niet op de werkplek bij de ondernemer kan plaatsvinden. Daar kan namelijk door de ondernemer samen met de betrokkene besproken worden wat goed gaat en wat de verbeterpunten zijn. Om vervolgens hier concrete afspraken over te maken.

¹ All at Work, Tom de Haas, Jan van der Hidde, Angela Linders, Henk Loos, 2014, www.participeren naarvermogen.info

Datum 30 juni 2015

In de gesprekken die we met meerdere ondernemers de afgelopen periode hebben gevoerd, blijkt dat er interesse en bereidheid is om een bijdrage te leveren. En dat ondernemers openstaan om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek willen geven binnen hun onderneming. Maar dat ook nog wel veel onduidelijkheid is wat een ondernemer kan verwachten. Voorbeelden uit de praktijk en duidelijk te krijgen wat de voor- en nadelen zijn, is gewenst. De ondernemers hebben ook de wens geuit gefaciliteerd te willen (blijven) worden in randzaken zoals begeleiding, financiën en wet- en regelgeving. Daarbij is de term 'ontzorgen' meerdere keren genoemd. Ondernemers met ervaringen rondom het aan het werk hebben van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, willen meewerken aan ambassadeurschap. Ten slotte is de gedachte geopperd om netwerkbijeenkomsten rondom dit thema te organiseren, wat mogelijk een goede manier is om werkgevers met elkaar te verbinden op de inclusieve arbeidsmarkt.

Coöperatie

Uit het voorgaande blijkt dat er reeds een breed draagvlak en enthousiasme is om toe te werken naar en aan de inclusieve arbeidsmarkt. Tegelijkertijd beseffen we ons terdege dat het geen gemakkelijke weg is. Wij ervaren echter ook dat onze regio zich buitengewoon wil inspannen om mensen, die het minder hebben en meer ondersteuning nodig hebben, te helpen en een passende werkplek te bieden. Deze positieve punten en kansen willen wij de komende periode dan ook benutten en verder uitbreiden om een breed draagvlak en commitment te krijgen. Naar de vorm bezien is het bouwen van een aparte, fysieke organisatie hiervoor niet direct onze keuze. Wij willen juist in de tijd van netwerken en digitale verbanden meer toewerken naar een constructie waarin de betrokken partijen vanuit ondernemers, werknemers, UWV, onderwijs en gemeente Zwolle gezamenlijk optrekken.

Een mogelijk samenwerkingsvorm die hieraan invulling kan geven betreft de coöperatie. In deze samenwerkingsvorm komen de verschillende belangen (publiek en privaat) namelijk bij elkaar om het gezamenlijk doel te bereiken. In ons geval die van de inclusieve arbeidsmarkt. Een belangrijk pluspunt van een coöperatie is dat het lange termijn belang voorop wordt gesteld. En dat dit de betrokken leden bij elkaar brengt en gezamenlijk sturing op geeft. Daarbij willen wij de komende periode benutten om na te gaan welke bijdragen vanuit de beschikbare kennis, expertise en mogelijkheden van Wezo NV gebundeld met die van afdeling Werk, Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (WRA) van de sociale dienst van de gemeente Zwolle hieraan kunnen bijdragen. Daarom zijn wij bezig om de eigen organisatie beter op het voorgaande af te stemmen. Hierbij past ook dat wij als gemeente Zwolle enig eigenaar worden van Wezo NV. Dit onderhandelingstraject is op moment van schrijven bezig. Beoogd is om in het najaar 2015 het resultaat aan u als raad voor te leggen.

Met de verkenning die dit voorjaar is gestart voor mogelijke samenwerking tussen Wezo NV en van afdeling Werk, Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (WRA) van de sociale dienst van de gemeente Zwolle wordt duidelijk dat er synergievoordeel valt te behalen. Een goed voorbeeld hiervan is marktwerking. Een gezamenlijke marktwerking is wenselijk en daarbij is UWV ook een natuurlijke samenwerkingspartner. Bij mogelijke werkplekken kan gezien worden of deze ingevuld kunnen worden door Wajongers, SW-medewerkers of door bijstandsgerechtigden of in combinatie. Daardoor is maatwerk te realiseren voor zowel de ondernemer als toekomstig medewerker. Daarnaast gaan we de komende periode onderzoeken waar de beide organisaties elkaar verder kunnen versterken zowel in het bereiken van het maatschappelijke resultaat, de inclusieve arbeidsmarkt, als ook in de bedrijfsvoering. Uiteindelijk is er de uitdaging om de overhead en vaste kosten (huisvesting) te

Datum 30 juni 2015

verlagen. Daarbij is overigens een voorwaarde dat de betrokkenen, onder meer de SW medewerkers, nog steeds de juiste ondersteuning krijgen die ze nodig hebben om mee te kunnen doen.

De uitgangspunten die we bij het creëren van de nieuwe samenwerkingsvorm, de coöperatie, hanteren zijn de volgende:

- Maatschappelijk resultaat staat centraal: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mee laten doen en het liefst via een baan bij reguliere werkgever;
- Werkgevers zo goed mogelijk in positie brengen en in hun kracht zetten; als gemeente Zwolle meer richten op het faciliteren en ondersteunen van werkgevers;
- Wat goed gaat, onder andere op re-integratie en beschut werken, blijven continueren en verder uitbouwen;
- De gekozen organisatievorm moet flexibel ingericht kunnen worden (modulair bouwen). Daarbij rekening houdend met schaalbaarheid: mee kunnen bewegen met onder meer beweging van lokaal naar (sub)regionaal;
- De financiële kaders zijn leidend.

Doelgroep

Wij streven er naar om mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoveel mogelijk bij een reguliere werkgever aan de slag te laten gaan. Het is daarbij goed om te beseffen dat deze groep mensen niet allemaal dezelfde (start)kwalificaties hebben. Binnen gemeente Zwolle zijn wij sinds twee jaar gestart met het screenen van cliënten op hun arbeidspotentieel. Daarmee krijgen wij inzicht in het arbeidspotentieel van cliënten, in passende arbeidsrichtingen en in de aanknopingspunten om arbeidsontwikkeling van klanten te faciliteren. In de periode van 15 april 2013 tot heden zijn 1192 van de ongeveer 3400 bijstandsgerechtigden op hun arbeidspotentieel gescreend. Deze screening betrof zowel klanten die voor het eerst een uitkering aanvroegen, als klanten uit het zittend klantenbestand. Hieronder is het resultaat van deze screening weergegeven.

Stroom	Arbeidspotentieel (t.o.v. WML)	Aantallen	Percentage Totaal
<i>Doelgroep I</i>	Zeer hoog (80-100%)	228	19%
<i>Doelgroep II</i>	Hoog (50-80%)	658	55%
<i>Doelgroep III</i>	Redelijk (30-50%)	141	12%
<i>Doelgroep IV</i>	Laag (0-30%)	165	14%

De vier geformuleerde stromen lichten wij als volgt toe:

➤ **Doelgroep I** Verwachte verdien capaciteit 80 – 100% WML

Het arbeidspotentieel wordt ingeschat als zeer hoog.

Deze mensen zijn zelfredzaam, zelf verantwoordelijk en direct terug te plaatsen naar de arbeidsmarkt. Er wordt alleen indien echt noodzakelijk financieel geïnvesteerd in scholing, plaatsing, matching en begeleiding.

- De cliënt kan zelfstandig regulier ongesubsidieerd werk vinden;
- De huidige dienstverlening is de ZWA Intensief.

Datum 30 juni 2015

➤ **Doelgroep II** Verwachte verdien capaciteit 50 – 80% WML

Het arbeidspotentieel wordt ingeschat als hoog.

Deze mensen zijn aangewezen op regulier werk met ondersteuning. De cliënt kan zich handhaven in een reguliere werksetting, maar heeft daar nog wel (financiële) ondersteuning voor nodig (bijvoorbeeld loonkostensubsidie en/of een jobcoach);

- Deze groep is inzetbaar op garantiebanen, individuele – en groepsdetachering via een intermediair. De intake en diagnostiek richt zich op werksoort, de kortste weg naar werk en de eisen aan de kandidaat zelf. Het betreft werk bij reguliere werkgevers of publieke werkgevers, onder meer bij de gemeente zelf. Deze groep wordt tijdelijk ondersteund vanuit de Participatiewet.
- De huidige dienstverlening zijn de ZWA en flankerende instrumenten, zoals loonkostensubsidie, Proefplaatsingen, Scholing, VAK, individuele coachingstrajecten en PGB's. Maar ook arbeidsontwikkeling binnen het SW-bedrijf, met plaatsing bij reguliere werkgevers.

➤ **Doelgroep III** Verwachte verdien capaciteit 30 – 50%WML;

Het verwachte arbeidspotentieel wordt ingeschat als redelijk.

Van deze doelgroep is de verwachting dat er een gemiddeld verdienvermogen is van 40% en er blijvende ondersteuning vanuit de Participatiewet moet worden geboden. Het is de kern van de doelgroep van de Participatiewet die blijvend en mogelijk het gehele arbeidzame leven in een garantiebaan werkt. De cliënt kan zich niet handhaven op een reguliere werksetting en heeft eerst een ontwikkeltraject nodig;

- De huidige dienstverlening is arbeidsontwikkeling bij de Wezo NV.

➤ **Doelgroep IV** Verwachte verdien capaciteit < 30% WML

Het arbeidspotentieel wordt ingeschat als laag.

Er is sprake van (multi)problematiek. Deze burgers zijn aangewezen op rusttrajecten en inkomensondersteuning. Veelal in combinatie met zorg en dagbesteding. Participatie is gericht op maatschappelijke participatie. Hier ligt een belangrijke rol voor de sociale wijkteams.

- De cliënt heeft zeer beperkt ontwikkelpotentieel en is langdurig aangewezen op forse ondersteuning;
- De huidige dienstverlening is SW Beschut Binnen, Dagbesteding.

Duurzame arbeidsinpassing heeft tijd nodig en mensen hebben veiligheid en rust nodig om te kunnen groeien. Het kapitaliseren van dit verdienvermogen begint op cliëtniveau bij screening, gevolgd door een goede intake & diagnose en het faciliteren van ontwikkeling & begeleiding. Ook mensen met een arbeidsbeperking moeten, willen zij gaan werken, arbeidsfit worden en beschikken over voldoende werknemersvaardigheden. Het allerbelangrijkste is dat zij gemotiveerd zijn om te werken. Wanneer een potentiële werknemer ongemotiveerd is, dan is arbeidsontwikkeling een moeilijk begaanbaar pad.

We zoeken daarbij ook aansluiting tussen beschut werken en arbeidsmatige dagbesteding. Onder meer in gesprek met zorgaanbieders hebben we mogelijkheden in beeld gebracht om beschut werken in de vorm van SROI bij hen onder te brengen. Zorgaanbieders bieden een aantal inwoners uit Zwolle een arbeidsovereenkomst aan conform het beschut werken en dragen zorg voor de begeleiding en werkaanbod van deze medewerkers. Op deze manier willen wij maatwerk genereren en innovatieve werkwijzen stimuleren.

Datum 30 juni 2015

Gesprek met omgeving

Zoals eerder beschreven zijn wij als gemeenten Zwolle in gesprek met ondernemers om invulling te geven aan het bereiken van de inclusieve arbeidsmarkt. Deze gesprekken blijven we ook het komend jaar voeren, omdat het noodzakelijk is om zoveel mogelijk in contact te blijven met onze omgeving. En daarbij te luisteren en vernemen welke kansen en mogelijkheden er zijn, die onze lokale en regionale ondernemers zien. En wat zij van ons als gemeente verwachten. Wij kunnen de werkgever ondersteunen met instrumenten die wij als gemeente tot onze beschikking hebben bijvoorbeeld loonkostensubsidie, werkplekaanpassing en jobcoaching.

Daarnaast voeren wij ook gesprekken met werknemers. Zij zijn namelijk net zo goed ambassadeurs en inspirators om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Recent heeft het gesprek met deze groep plaatsgevonden waaruit is gebleken dat er een gedeeld inzicht is dat dit hét moment is om te komen tot een werkelijk inclusieve arbeidsmarkt. En dat het bundelen van kennis, expertise en capaciteit van betrokken partijen in een vorm van bijvoorbeeld een coöperatie als waardevol perspectief wordt gezien. Ook is aangegeven dat goede matching tussen potentiële werknemers en beschikbare werkplekken relevant is. Om dit te realiseren is goede invulling geven aan de randvoorwaarden zoals deskundige begeleiding, persoonlijke ontwikkeling van cliënten en werkplekaanpassingen wezenlijk. Een rol die de gemeente Zwolle hierbij heeft volgens de deelnemers van het overleg is een verbindende rol, onder meer door succesverhalen te delen en contacten tussen werkgevers en werknemers te leggen. Belangrijk is het ook om de kinderen die kwetsbaar zijn qua arbeidsinpassing, leerlingen uit het Entree onderwijs en van de PRO/VSO scholen, direct te bemiddelen naar werk. We dienen zorg te dragen voor een sluitende aanpak. We voorkomen daarmee sociale problematiek. Samen met professionals van het onderwijs die de kinderen goed kennen en met werkgevers die hun sociale hart laten spreken.

Hoe en wat doen andere gemeenten?

Als gemeente Zwolle zijn wij niet de enige gemeente die zich bezighoudt met de voorliggende opgaven. Een rondgang door Nederland zien wij dat meer gemeenten hiermee bezig zijn en daarbij keuzes maken of nader onderzoeken die passend zijn binnen hun context. Zo heeft de gemeente Groningen expliciet gekozen om maximaal hun inspanningen in te steken op wat wij eerder in deze notitie als doelgroep 1 en 2 hebben omschreven. Het lijkt erop dat zij hierbij de richting hebben genomen om de mensen met de relatief kortste afstand tot de arbeidsmarkt het meest te ondersteunen. De gemeente Lelystad heeft een werkbedrijf opgericht, dat inwoners begeleidt die niet zelfstandig aan het werk kunnen. Na de intake is het de bedoeling dat een ieder aan het werk gaat. Dit gebeurt veelal bij het Werkbedrijf zelf. Daarbij worden ze tegelijkertijd ook getraind in vaardigheden en houding. In Dinkelland is gekozen voor de vorm van een coöperatie, DinkellandWerkt!, die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleidt naar een baan. Werkgevers kunnen lid worden van deze coöperatie als ze gebruik willen maken van de toegevoegde waarde van mensen en ze een kans willen bieden op de arbeidsmarkt. Er zijn 120 werkgevers aangesloten bij de coöperatie en daarvan maken ruim 40 actief gebruik van de diensten van de coöperatie.

Financieel perspectief voor de komende jaren

Alle re-integratiemiddelen uit de Participatiewet zijn per 1 januari 2015 ondergebracht in één gebundeld re-integratiebudget. Deze middelen zijn bestemd voor bestaande doelgroepen bijstandsgerechtigden, SW-medewerkers en voor de nieuwe doelgroep van mensen met arbeidsbeperkingen die vanaf

Datum 30 juni 2015

1 januari onder de verantwoordelijkheid van de gemeente valt omdat zij geen beroep meer kunnen doen op de Wajong en WSW.

De omvang van de doelgroep neemt toe, maar de beschikbare middelen nemen af. De middelen voor bijvoorbeeld de WSW (zittend bestand) dalen van 26.000 euro per SW-medewerker nu, naar 22.700 euro per SW-medewerker vanaf 2020. Daarnaast is er de afgelopen jaren al flink bezuinigd op de re-integratiemiddelen in het kader van de WWB (bijna een halvering). De komende jaren gaat daar tot 2018 nog eens 25% van af. Voor de nieuwe doelgroepen worden nog wel extra middelen aan het re-integratiebudget toegevoegd waardoor per saldo het re-integratiebudget ongeveer gelijk blijft.

Behalve de middelen vanuit de Participatiewet zijn ook de verdien capaciteit van WSW-medewerkers en de algemene incidentele en structurele middelen uit de gemeentebegroting onderdeel van het financieel kader. Ook deze middelen dalen de komende jaren. De incidentele middelen uit de eigen begroting van de gemeente Zwolle komen in 2017 te vervallen en de verdien capaciteit van SW-medewerkers loopt terug als gevolg van natuurlijke uitstroom. Voor het financieel perspectief betekent dit dat de budgetten in periode van 2015 t/m 2020 met € 7,2 mln. dalen van € 29 mln. naar € 21,8 mln.

Financieel overzicht inkomsten budgetten 2015 - 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rijksbudget Participatie WSW	€ 15.000	€ 13.900	€ 12.700	€ 11.700	€ 10.900	€ 10.200
Rijksbudget Participatie WWB en nieuwe doelgroepen	€ 5.000	€ 4.900	€ 4.800	€ 5.000	€ 5.200	€ 5.300
Verdien capaciteit WSW	€ 4.300	€ 4.100	€ 3.900	€ 3.700	€ 3.500	€ 3.300
Eigen middelen WSW/re-integratie gemeente	€ 4.700	€ 4.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
Incidenteel buffer sociaal domein		€ 1.100	-,--	-,--	-,--	-,--
Totaal beschikbare middelen	€ 29.000	€ 28.000	€ 24.400	€ 23.400	€ 22.600	€ 21.800

In de Perspectiefnota 2016 - 2019 is voor participatie een structurele bezuiniging van € 2,0 mln. opgenomen. We denken dit bedrag te realiseren met een gezondere exploitatie van onze sociale werkvoorziening en een effectievere en efficiëntere samenwerking tussen Wezo NV en de gemeentelijke re-integratie en participatieactiviteiten. Concreet moet daarbij gedacht worden aan:

- Het in beeld brengen van de overlap van vaste kosten en overhead tussen WRA en Wezo met de besparingsmogelijkheden op korte en middellange termijn.
- Onderzoek naar het afstoten van niet (meer) benodigde huisvesting of zoeken naar goedkopere alternatieven voor de huidige huisvesting.
- Gezamenlijke inzet van instrumentarium en participatiemiddelen voor het realiseren van garantie - en (leer) werkbanen, werkgeversbenadering en arbeidsmarktwerking.
- Het functioneel werkgeverschap van de bestaande (groeps)detacheringen van Wezo NV, waar dit kan, zoveel mogelijk bij werkgevers neerleggen. Dit vraagt een andere inzet van Wezo NV, een andere benadering van de werkgevers en een nieuw bedrijfsplan voor detacheringen dat niet gebaseerd is op het realiseren van uurtarieven, maar van inclusieve werkplekken. Belangrijk aandachtspunt is het 'ontzorgen' van werkgevers door WRA en Wezo NV.

Een belangrijk deel van de resterende € 5,2 mln. aan inkomstendaling zal gevonden moeten worden in de geleidelijke afbouw van de WSW – activiteiten. Dit leidt tot een afname van loonkosten van WSW-medewerkers en lagere uitvoeringskosten. Doordat er geen nieuwe meer instroom is, zullen door

Datum 30 juni 2015

natuurlijke uitstroom, de loonkosten voor Wsw-ers dalen. We kiezen er bewust niet voor om het – reeds uitgedunde – participatiebudget voor de WWB en nieuwe doelgroepen te verlagen. Dit zou met zich meebrengen dat er nauwelijks budget over is om in te zetten voor de noodzakelijke reïntegratieactiviteiten. Uitgangspunt is en blijft een sluitend financieel kader.

Wenkend perspectief: inclusieve arbeidsmarkt

We staan als gemeente voor een stevige uitdaging: meer re-integratie én arbeidsontwikkeling faciliteren, met minder geld. Dat vraagt om een scherpe focus op wat wij doen. En het vraagt ook om keuzes en een transformatie in ons denken. En daarbij te werken naar de inclusieve arbeidsmarkt. Dat kunnen én willen we niet alleen doen. Deze opgave kan alleen slagen in samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven. Het is de uitdaging van het bedrijfsleven om extra banen te creëren. Wij, als publieke dienstverlener, kunnen de werkgever helpen door samen op zoek te gaan naar die extra en passende werkplek. Daarbij gaan wij verder uitwerken op welke wijze de Wezo NV en afdeling Werk, Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (WRA) van de sociale dienst van de gemeente Zwolle hier ondersteunend en faciliterend een bijdrage aan kunnen leveren. Dit jaar willen wij als gemeente Zwolle de dialoog met onze maatschappelijke en zakelijke netwerkpartners verder voortzetten. Om vanuit vertrouwen, met oog voor goed en maatschappelijk ondernemerschap en passend binnen de financiële kaders verder te bouwen aan een wenkend perspectief voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En om nader te onderzoeken of de coöperatie als samenwerkingsvorm het meest wenselijk en het beste rendeert voor alle betrokken partijen bij het toewerken naar ons einddoel.

Communicatie

De komende periode blijven we met alle betrokkenen in gesprek om vanuit gezamenlijkheid verder te werken aan de gewenste verandering. Stakeholders leveren hier, binnen de kaders die u als raad meegeeft, een maximale bijdrage aan, met als gevolg dat de uitkomst wordt herkend en wordt gedragen.

Vervolg

Van de raad verwachten wij een bijdrage aan de richting die Zwolle voorstaat zoals hiervoor is beschreven. Nadat de meningsvorming hierover heeft plaatsgevonden in de raad zal een ambtelijke werkgroep de bestuurlijk gewenste richting verder uitwerken. We verwachten dat tegen het eind van het jaar helder is hoe de samenwerking er uit ziet. Dan komen we bij de raad terug om hierover te informeren over de stand van zaken en zonodig besluiten te nemen.

Openbaarheid

Ja

Burgemeester en Wethouders van Zwolle,

de heer drs. H.J. Meijer, burgemeester

mevrouw R.E. Riemersma MCM, secretaris

Besluit

Jaargang

Onderwerp Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt

De raad van de gemeente Zwolle;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders, d.d. 30-06-2015

besluit:

Aldus besloten in de openbare vergadering van 21 september 2015,

de voorzitter,

de griffier,