

Raadsplein info/debat

Datum 6 februari 2017

onderwerp Naar een inclusieve arbeidsmarkt (21.20 – 22.30 uur)
portefeuillehouder Nelleke Vedelaar
informant Oostveen, Niels van
afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling

Voorgesteld besluit raad

1. Kennis te nemen van de stand van zaken met betrekking tot het bereiken van een inclusieve arbeidsmarkt in Zwolle
2. In te stemmen met de wijze waarop wij dit gezamenlijk met werkgevers, werknemers en onderwijs verder invulling gaan geven langs de speerpunten:
 1. Werkgevers aan kop
 2. Gemeente en Wezo faciliteren werkgevers samen met publieke en private partners met Zwolle aan de slag! aanpak
 3. Benutten van kansen van social enterprises
 4. Beschut werken wordt ingevuld samen met aanbieders dagbesteding en hiermee de motie voldoende plaatsen en snelle verwijzingen beschut werken (M-10) af te handelen.



Beslisnota voor de raad

Datum 22 november 2016

Openbaar

Onderwerp Naar een inclusieve arbeidsmarkt
Versienummer 2.1

Portefeuillehouder N. Vedelaar
Informant Niels van Oostveen
Eenheid/Afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid / SZA
Telefoon (038) 498
Email N.van.Oostveen@zwolle.nl

Bijlagen 1. Doelgroepen Participatiewet
2. Toekomstbeeld
3. Motie 10 Voldoende plaatsen en snelle verwijzingen beschut werken

De raad wordt voorgesteld te besluiten om:

- 1 Kennis te nemen van de stand van zaken met betrekking tot het bereiken van een inclusieve arbeidsmarkt in Zwolle
- 2 In te stemmen met de wijze waarop wij dit gezamenlijk met werkgevers, werknemers en onderwijs verder invulling gaan geven langs de speerpunten:
 - 2.1 Werkgevers aan kop
 - 2.2 Gemeente en Wezo faciliteren werkgevers samen met publieke en private partners met Zwolle aan de slag! aanpak
 - 2.3 Benutten van kansen van social enterprises
 - 2.4 Beschut werken wordt ingevuld samen met aanbieders dagbesteding en hiermee de motie voldoende plaatsen en snelle verwijzingen beschut werken (M-10) af te handelen.

Datum 11 oktober 2016

Toelichting op het voorstel

Inleiding

Aanleiding en doelstelling

Zwolle doet het economisch goed. De Regio Zwolle is sterk en Zwolle is als economische toplocatie in staat te groeien. Het aantal banen stijgt en we hebben alle talenten hard nodig om banen in te vullen. Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt horen daarbij. Wij streven er dan ook naar om een inclusieve arbeidsmarkt te bereiken waarin niet alleen geldt dat er meer banen zijn, maar ook dat meer mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een baan krijgen. Het zwaartepunt in deze nota ligt bij de kwetsbare inwoners die geen (betaald) werk hebben en bij de gemeente in beeld zijn met een (inkomens)ondersteuningsvraag om van werkloosheid naar werk te komen.

Wij hebben ons de vraag gesteld hoe wij de kansen op de arbeidsmarkt nog beter kunnen benutten voor een bredere doelgroep. Daarbij zetten wij de werkgevers centraal. Belangrijke aanleiding om deze stappen te zetten, zijn de komst van de Participatiewet, het slot op de instroom in de Sociale werkvoorziening, veranderingen in de Wajong en de introductie van het doelgroepenregister voor mensen met een arbeidsbeperking. In dat kader is samenwerking tussen de gemeentelijke uitvoeringsorganisatie Werk Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (WRA) en Wezo bevorderd en is aan de markt gevraagd waar hun behoefte ligt.

In 2015 bent u hierover geïnformeerd middels de informatienota 'Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt'. In die nota wordt een toekomstbeeld geschetst van een netwerkorganisatie voor de inclusieve arbeidsmarkt. Vervolgens heeft hierover een nadere discussie in relatie tot Wezo in de gemeenteraad plaatsgevonden. Destijds is toegezegd dat de gemeenteraad in 2016 nader zou worden geïnformeerd over de stappen die inmiddels zijn gezet. Dit vindt zijn weerslag in deze nota.

Met verschillende lokale sociale partners en werkgevers heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over het vormgeven van een netwerkorganisatie voor inclusief werkgeverschap. Met een brede vertegenwoordiging van verschillende partners is meegedacht in deze uitwerking. De gesprekken zijn gevoerd vanuit de geformuleerde uitgangspunten¹:

- 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;
- Wat goed gaat, onder andere op re-integratie en beschut werken, blijven continueren en verder uitbouwen; Hierbij wel op zoek naar meer efficiëntie en effectiviteit;
- 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 coöperatieve gedachte wordt onderschreven;
- We zullen meer moeten doen met minder geld.

Vanuit de gesprekken komen wij tot een aantal kansen voor de wijze waarop we netwerken kunnen versterken. Enerzijds door op economische kansen te acteren en regie te pakken en anderzijds door te excelleren in uitvoering.

In een informele bijpraatsessie op 20 september 2016 is dit ook aan de orde gekomen en is informatie hierover met de aanwezigen gedeeld.

¹ Zoals opgenomen in de raadsnota 'Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt' 2015

Datum 11 oktober 2016

In deze nota vindt u een nadere weergave van de opbrengst en het toekomstbeeld. Bij de argumenten vindt u een schets van de arbeidsmarkt, behoeften van werkgevers, positieve kansen van sociale ondernemers en een schets van de werkzoekenden en de benodigde inzet van diverse partners.

Beoogd effect

Een optimale aansluiting tussen onderwijs, overheid, werkgevers en werkzoekenden zodat zo veel mogelijk kwetsbare mensen aan het werk kunnen in bestaande en nieuwe banen. Een inclusieve arbeidsmarkt waarbij onderwijs en overheid optimaal ondersteunend zijn aan de ontwikkeling van werknemers en aan de vraag van werkgevers.

Argumenten

1.1 De arbeidsmarkt is dynamisch en er is veel werkgelegenheid in de regio

We willen graag bereiken dat meer mensen aan het werk zijn. We hebben daarbij wel te maken met een arbeidsmarkt die beweegt en verandert. Verschillende trends zijn zichtbaar: robotisering, vergrijzing en flexibilisering. Dit vraagt wat van de ontwikkeling van werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid. Het gaat dan over andere vaardigheden en kennis om weerbaar te zijn en te blijven op de arbeidsmarkt. Het werk(en) verandert en werkgevers en werknemers veranderen mee.

De Zwolse regio biedt door haar sterke economie de komende jaren extra werkgelegenheid. De gemiddelde verwachte groei per jaar bedraagt zo'n 1.000 extra banen (UWV 2015). De groei is er o.a. in de industrie en de logistiek en transport (waaronder de samenwerking binnen het Logistiek ExpertiseCentrum). Ook de ontwikkeling van het gezamenlijke havenbedrijf 'Port of Zwolle' draagt er aan bij. De werkgelegenheid is in de regio Zwolle divers. Dat wil zeggen: in verschillende sectoren is werk, er is niet één sector die er bovenuit springt. Dit zorgt voor stabiliteit: er is ook weinig afhankelijkheid van één bepaalde sector. De netto participatiegraad (mensen met een baan) is in Zwolle met ruim 63% hoger dan het gemiddelde van de vijftig grootste gemeenten en ook op gebied van werkgelegenheid doet Zwolle het bovengemiddeld (Atlas, 2016). Kenmerkend voor de economische regio Zwolle is ook het grote aantal ondernemers dat zich graag inzet voor de regio. Een regio met een sterke economie biedt kansen voor werkgelegenheid.

De vraag van werkgevers op de arbeidsmarkt komt vanuit verschillende sectoren. De transport- en logistiek heeft steeds nieuwe mensen nodig, in de dienstensector is er vraag naar callcentermedewerkers en er ontstaat door nieuwe vestiging van winkelbedrijven vraag naar winkelpersoneel. De techniek en de schoonmaak hebben eveneens een constante vraag en ook in de zorg (een grote sector in de regio) blijven banen komen.

Om aan te sluiten op de vraag is het een opgave voor werkgevers om het juiste personeel te vinden en te behouden. Hierin zoeken zij ook samen met andere bedrijven, onderwijspartners, werknemersorganisaties en overheid naar slimme samenwerking om de juiste match te vinden.

1.2 Economie-onderwijs-arbeidsmarkt sluiten nog onvoldoende op elkaar aan

Uit arbeidsmarktanalyse komt naar voren dat er veel arbeidsmogelijkheden zijn in de Regio Zwolle: er is in verschillende branches en sectoren werk en er komen nieuwe baankansen bij. Tegelijkertijd zien we ook andere effecten: zoals een mismatch op banen voor lageropgeleiden. Voor iedereen op de arbeidsmarkt geldt dat het opdoen van kennis en vaardigheden van belang is om te kunnen anticiperen op de gevolgen van robotisering, technologisering en flexibilisering.

Datum 11 oktober 2016

Om op de snelle bewegingen te acteren is het nodig om de pijlers economie-onderwijs en arbeidsmarkt verder te verbinden. Hiervoor loopt een traject in regionaal verband vanuit het Werkbedrijf Regio Zwolle en de Economische regio. De eerste stap die momenteel wordt gezet is een verkenning met de partners naar de gezamenlijke opgave(s) op het gebied van human capital. Hierover zal de gemeenteraad begin 2017 nader worden geïnformeerd. In dit proces komen o.a. nadere arbeidsmarktanalyse (waar zijn straks mensen nodig) en de rol van onderwijsinstellingen aan bod. Dit proces loopt parallel aan de ontwikkeling waarover deze nota gaat.

1.3 Inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben ondersteuning nodig om aan de slag te komen

In deze nota ligt het zwaartepunt bij de kwetsbare inwoners die geen (betaald) werk hebben en bij de gemeente in beeld zijn of komen met een (inkomens)ondersteuningsvraag. Zij slagen er niet zelfstandig in om aan het werk te komen. Persoonlijke omstandigheden of lichamelijke of psychische problematiek kunnen hierin een rol spelen. Ook hun opleidingsachtergrond (of het ontbreken daarvan) kan ertoe leiden dat er geen match tot stand komt. Werkgevers, gemeente en andere partners kunnen een belangrijke bijdrage leveren om ruimte te creëren, ondersteuning en/of aandacht te geven.

2.1 Werkgevers willen verantwoordelijkheid nemen en gaan zelf aan kop

Tientallen werkgevers in onze stad en regio nemen al hun verantwoordelijkheid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen in hun organisatie. Er zijn verschillende mooie voorbeelden in de stad en regio (de lijst wordt steeds langer) van ondernemers die bewust inclusief (willen) handelen. Vaak zijn zij al actief in werkgeversnetwerken. Het biedt in hun ogen dan ook geen meerwaarde om een aparte netwerkorganisatie op te richten voor inclusief werkgeverschap. Het is wel nodig om hen te faciliteren (helpen bij de bemiddeling en zorgen voor arbeidsfitte kandidaten). Een aantal van hen wil graag laten zien aan andere ondernemers hoe zij invulling geven aan hun rol en als betrokken ambassadeur fungeren.²

‘Geef ons maar mensen die graag willen werken, dan zorgen wij er met elkaar wel voor dat ze aan de slag komen.’
(citaat van een betrokken werkgever)

Werkgevers zien voor zichzelf in de eerste plaats de rol om inclusief werkgeverschap samen met andere werkgevers vorm te geven. Dat is niet een taak van de overheid, dat doen de werkgevers zelf en wanneer zij zich hiertoe willen organiseren, dan nemen zij daartoe initiatief. Hun rol is om de banen te creëren. Ook het beschikbaar stellen van opleidings- en werkervaringsmogelijkheden hoort daarbij. Uit de gesprekken met ondernemers blijkt dat zij om dit mogelijk te maken iets van ons vragen. Het gaat dan vooral om 1) arbeidsfitte kandidaten; 2) jobcoaching 3) no-riskpolis en loonkostensubsidies 4) advies over invulling van werk voor mensen met een beperking.

Om nader invulling te geven aan het ambassadeurschap van werkgevers en hen daarbij te faciliteren, komen wij tot het speerpunt ‘Werkgevers aan kop’ dat nader uitgewerkt dient te worden langs de volgende onderdelen:

Werkgevers aan kop

- **Faciliteren van koplopergroep/netwerkvorming vanuit inclusieve werkgevers**
- **Verdere professionalisering werkgeversdienstverlening**

² In de doorlopende werkgevertour zien we dit terug: inmiddels zijn 60 allianties gevormd

Datum 11 oktober 2016

- Voorbeeldfunctie gemeente voor inclusief werkgeverschap*Toelichting*Faciliteren

Met een groep 'ambassadeurs' van inclusief werkgeverschap (koplopers) willen we de zichtbaarheid van inclusief ondernemerschap nog verder vergroten. Dit doen we samen met VNO-NCW in regionaal verband. Door gezamenlijke bijeenkomsten te faciliteren, brengen we bestaande allianties samen én verder. Doel is om een regionale groep werkgevers te vormen die *gezamenlijk* verantwoordelijkheid wil nemen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verder te helpen. Daarbij willen we met hen onderzoeken in hoeverre zij ook hun verantwoordelijkheid ook explicieter kracht bij kunnen zetten: bijvoorbeeld door onderdeel uit te maken van een inclusief netwerk dat zich verbindt aan een inspanningsverplichting om een xx aantal mensen aan het werk te helpen.³

Werkgeversnetwerken zijn van werkgevers, door werkgevers en voor werkgevers. Onze positie in de werkgeversnetwerken is daarmee in de eerste plaats een faciliterende: wij moeten ervoor zorgen dat er geschikte kandidaten kunnen komen en dat deze in staat zijn om aan het werk te kunnen (en in een aantal gevallen) om dat te blijven. Op dit onderdeel wordt nader ingegaan onder het volgende speerpunt. Overigens beperkt het faciliteren van werkgeversnetwerken zich niet tot de koplopers. Het vormen en faciliteren van andere allianties/werkgevers blijft ook van belang (bijvoorbeeld netwerken gelieerd aan sportclubs e.d.).

Professionaliseren

Verdere professionalisering van werkgeversdienstverlening richt zich enerzijds op het intern verder vormgeven van samenwerking werkgeversdienstverlening WRA/Wezo⁴ met dienstverlening economie en anderzijds op eenduidige dienstverlening in de regio met omliggende gemeenten en UWV. Dit betekent: anticiperen op arbeidsmarktontwikkelingen (sector- en branchegericht werken, bijvoorbeeld via het Logistiek Expertise Centrum) en gebruik maken van kansen die bijvoorbeeld het Techniekpact, of health innovation parc biedt. Hierin kan een nog te ontwikkelen arbeidsmarktmonitor eveneens bijdragen.

In eenduidige werkgeversdienstverlening is nog wel een slag te slaan: het uitvoeren van een écht eenduidige werkgeversdienstverlening is nog geen feit. Eenduidige aansturing in de regio blijkt hiervoor belangrijk. Hiervoor maken wij ons hard in regionaal verband. Daarnaast gaat het om regievoering op effectieve partnerships publiek/privaat. Dat doen we lokaal en regionaal in de samenwerking in het Werkbedrijf Regio Zwolle. Dit vraagt om een doorontwikkeling van de professionalisering en deskundigheid van werkgeversaccountmanagement en advisering bij toepassing van Social return on investment (SROI), welke niet alleen gericht is op het zelf matchen van werkzoekenden, maar ook op het regievoeren op uitvoering met verschillende (publieke en private)

³ Vanuit het netwerk Werkend Zwolle (één van de werkgeversnetwerken in de stad) is recent ook het initiatief genomen om met inclusief werkgeverschap aan de slag te gaan. Dit initiatief vanuit een groepje ondernemers die hiervoor het landelijke netwerk van De Normaalste Zaak hebben benaderd. De Normaalste Zaak is een stichting die is opgericht door o.a. VNO-NCW en die gaat voor inclusief werkgeverschap in heel Nederland. Door bij deze ontwikkeling betrokken te blijven, kunnen we bepalen of deze initiatieven op elkaar aan kunnen sluiten.

⁴ Daarbij gaat het om bijvoorbeeld om adviezen en inzet van instrumenten, zoals no-riskpolis, loonkostensubsidies, indienstnemingssubsidies, proefplaatsingen en het mogelijk maken van detachering.

Datum 11 oktober 2016

partners om effectieve matching te realiseren. Daarbij is ook uitdrukkelijk aandacht voor kleine innovatieve private partijen.

Voorbeeldfunctie

Naast andere werkgevers willen wij als gemeentelijke organisatie ook een goed voorbeeld zijn van inclusief werkgeverschap. Wij bieden zelf ook werkplekken aan mensen met een arbeidsbeperking en wij stellen werkervarings- en stageplekken beschikbaar voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de dienstverlening naar werkgevers betrekken we tevens onze eigen rol als goed voorbeeld van inclusief werkgever.

2.2 Gemeente zorgt voor arbeidsfitte kandidaten en ondersteunt kwetsbaren

Onder de Participatiewet is een brede verantwoordelijkheid neergelegd bij gemeenten om zich in te zetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de bijlage is een overzicht gegeven van een toelichting van de groepen. De groepen zijn:

- 0) Geen uitkering, maar wel ondersteuning naar werk
- 1) Wel uitkering, geen/beperkt perspectief op arbeid (multiproblematiek)
- 2) Wel uitkering, mogelijkheden voor betaalde arbeid
- 3) Wel uitkering, snel aan het werk
- 4) Doelgroep sociale werkvoorziening (oud)

Werkgevers vragen van de gemeente om hen te faciliteren door arbeidsfitte kandidaten aan te kunnen bieden. Dit speerpunt richt zich daar primair op. Tegelijkertijd blijven we oog houden voor de meest kwetsbaren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Gemeente en Wezo faciliteren werkgevers samen met publieke en private partners met Zwolle aan de slag! aanpak.

- Focus op arbeidsfit krijgen van kandidaten
- Intensieve aanpak: Snel aan het werk
- Maatschappelijke participatie bevorderen vanuit de wijk
- Ambitie: 350 cliënten uitstroom naar werk per jaar

Toelichting

De Zwolle aan de slag! aanpak is netwerkgericht. In bijlage 2 is een plaatje opgenomen van de verschillende fasen die het traject kent. In het plaatje is tevens te zien dat de werkgevers vanuit verschillende kanten en op verschillende momenten betrokken zijn. In de toelichting hieronder wordt op onderdelen de aanpak nog verder toegelicht.

Focus op arbeidsfit krijgen van kandidaten

Op basis van de hiervoor opgenomen indeling in groepen en de behoeften van werkgevers, komen wij ertoe dat het selecteren, begeleiden en arbeidsfit krijgen van mensen met een arbeidsbeperking/ afstand tot de arbeidsmarkt nodig blijft. Dit houdt in dat we ervoor zorgen dat kandidaten beschikken over voldoende werknemersvaardigheden en werk- cq. leerervaring (evt. gecombineerd met gerichte opleiding) om in een betaalde baan aan de slag te kunnen.

Werkgevers geven eens te meer aan dat het hen aan tijd en deskundigheid ontbreekt om dit te kunnen bieden. Wel is er de bereidheid om werk te bieden of gezamenlijk te kijken welke mogelijkheden er zijn.

Datum 11 oktober 2016

'Ik wil graag mensen met een beperking een plek geven. Hiervoor heb ik juist de gemeente nodig. Zij kunnen zorgen dat ik de juiste kandidaat krijg en helpen bij het begeleiden.' (citaat van een werkgever uit de stad)

Dit betekent dat we ons hierbij primair richten op groep (2) Mensen met mogelijkheden voor betaalde arbeid. Hiervoor werken wij met verschillende partners samen. De cliënten die hiervoor in aanmerking komen worden eerst 'gediagnosticeerd' in hoeverre er mogelijkheden zijn om binnen het jaar bij een werkgever aan de slag te komen. Hiervan kunnen ook inwoners uit groep (0) deel uitmaken. Leren werken vindt bij werkgevers zelf plaats in combinatie met het onderwijs (in het bijzonder het onderwijs op de lagere niveaus (Entrée, MBO2 en Praktijk/Speciaal onderwijs)). Om goed zicht te krijgen op de mogelijkheden en talenten van een werkzoekende is een leerwerkomgeving niet altijd te creëren bij een werkgever of heeft een werkgever/werknemer ondersteuning nodig bij het vormgeven van de werkplek. Hiervoor is jarenlange expertise ontwikkeld bij Wezo en de afdeling Werk Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (WRA) van de gemeente. Zij ontwikkelen daarom –samen met private partners, onderwijspartners en sociale wijkteams- een aanvullende leerwerkomgeving die voor specifieke doelgroepen een *tijdelijke* ontwikkelingsplaats biedt om mensen *arbeidsfit te krijgen*. Dit richt zich op de inwoners die wel aan het werk willen, maar dit nog (net) niet kunnen. De reguliere onderwijsprogramma's bieden voor hen geen soelaas (meer), maar er is ook nog geen sprake van arbeidsfitheid. En juist dit laatste is van belang om aan de slag te kunnen bij een werkgever. De gemeente speelt hierin enerzijds een meer regisserende rol: zorgen dat leerwerkmogelijkheden worden gecreëerd en de mensen arbeidsfit geraken. Anderzijds is sprake van een uitvoerende rol in de vorm van eventuele begeleiding/coaching van zowel de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als de werkgever.

Werkgevers willen de best passende kandidaat. Dit kan ook iemand zijn, die een SW-dienstverband heeft bij Wezo. Door het bij elkaar brengen van de deskundigheid van Wezo en WRA kan ook een extra slag worden geslagen in het extra uitplaatsen (middels detachering) van SW-medewerkers (groep 4).

Intensieve aanpak: Snel aan het werk

Voor die inwoners die kort aanspraak maken op ondersteuning, omdat zij snel (weer) aan het werk kunnen (groep 3), willen wij de intensieve Zwolle Werkt Aanpak voortzetten. Door sterke coaching en (digitale) aansluiting op de werkgeversnetwerken (waaronder de uitzendbureaus) worden cliënten in staat gebracht om zoveel mogelijk zelf hun weg naar werk te vinden.

Bevordering van maatschappelijke participatie

Wanneer het arbeidspotentieel (nog) laag is (groep 1), dan zijn er verschillende manieren waarop inwoners maatschappelijk kunnen participeren. In het maatschappelijk voorveld zijn veel mogelijkheden om deel te nemen aan activiteiten of vrijwilligerswerk te doen. Hierin spelen partners, zoals bijvoorbeeld Zwolle Doet een rol. Vrijwilligerswerk kan ook een opstap zijn naar betaald werk. Ondersteuning hierbij vindt plaats vanuit de wijk. Het Sociaal Wijkteam is hiervoor het aanspreekpunt.

Ambitie

Onderstaand lichten wij een ambitie toe die te koppelen is aan voorgaande Zwolle aan de Slag! aanpak.

Op grond van ervaringscijfers weten wij dat 480 mensen per jaar een beroep doen op een Participatiewetuitkering, waarvan wij –op basis van methodische diagnose- vaststellen dat zij arbeidspotentieel hebben (nieuwe instroom). Daarnaast zijn er nog andere groepen, waarvan wij weten

Datum 11 oktober 2016

dat ze potentieel tot deze groep (gaan) behoren die aan de slag kunnen binnen een jaar. Dit zijn nog eens 60 mensen vanuit Pro/VSO (mensen veelal met arbeidsbeperking) en 60 mensen vanuit de sociale wijkteams. In totaal komen we hiermee op een groep mensen die binnen een jaar aan de slag kunnen van ongeveer 600 mensen per jaar vanuit nieuwe instroom (inclusief instroom vanuit de SWT). Zij behoren daarmee tot de groepen 0, 2 en 3.

Binnen de huidige bijstandspopulatie behoort eveneens een deel tot groep 2. Op grond van een screening van de huidige populatie komen wij op een inschatting van 500 cliënten die –op termijn– bemiddelbaar zijn naar betaalde arbeid. Van deze 500 cliënten is nog niet vastgesteld welke ondersteuning exact nodig is en hoe snel zij aan de slag kunnen.

Op grond van voorgaande kunnen op termijn in totaal 1.100 mensen per jaar naar betaalde arbeid worden bemiddeld. Het is echter niet voorstelbaar dat de arbeidsmarkt al deze mensen kan opnemen binnen één of twee jaar. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat die (extra) banen er gewoonweg niet voor hen zijn/niet passend zijn en anderzijds met de problematiek die bij een deel van deze groep speelt of (pas) manifest zal worden tijdens het traject.⁵

Wij schatten in dat het mogelijk is om 700 van de 1.100 kandidaten een traject te bieden vanuit de Zwolle aan de Slag aanpak. Waarvan 250 mensen worden ondersteund met de Intensieve Snel aan de slag aanpak, 300 mensen een leerwerktraject hebben en 150 mensen via private partners worden bemiddeld (evt. met arbeidsontwikkeling).

Hiervan verwachten wij dat 425 mensen zullen uitstromen, waarvan 350 naar werk. De groep kandidaten die niet uitstroomt, zal verder ondersteund worden met ander vormen van participatie.

De ambitie vraagt wel een extra inzet van de uitvoeringsorganisatie om begeleiding in het kader van arbeidsfit maken vorm te geven. De financiële vertaling hiervan zal worden verwerkt in de voorjaarsbrief. (zie ook onder Financiën)

2.3 Wij benutten positieve kansen van social enterprises

In de motie Social Enterprises vanuit de Wezo wordt opgeroepen om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om vanuit en binnen Wezo social enterprises te laten ontstaan en hoe social entrepreneurship kan worden gefaciliteerd.

We stimuleren sociaal en inclusief ondernemerschap door koplopers te faciliteren (zie hiervoor). Dit doen we al in onze werkgeversdienstverlening door ondersteunende instrumenten te bieden aan werkgevers en profielen van werkzoekenden te ontsluiten. Er is ook nader onderzocht op welke wijze invulling gegeven kan worden aan verder stimuleren van social enterprises. Met een aantal social enterprises hebben wij verkend waar hun behoefte ligt en wat dit betekent voor onze rol.

Hieruit komt naar voren dat social enterprises vooreerst ontstaan vanuit de motivatie om maatschappelijk bewust te ondernemen. Hierin zien zij geen rol voor de overheid. Zij zien vooral een rol in ondersteuning vanuit dienstverlening en expertise/kennis van de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is voor hen ook belangrijk dat hiervoor (lieft) één helder aanspreekpunt is in de gemeente. Met hen is ook verkend welke rol huisvestingsmogelijkheden hierbij spelen. Hieruit komt een divers beeld. Er is bijvoorbeeld een aantal social enterprises dat zich specifiek en bij voorkeur in

⁵ Uit recente ervaringen bij een grote werkgever in de regio bleek het bijvoorbeeld noodzakelijk om vijf keer zoveel kandidaten aan te leveren dan het aantal banen dat beschikbaar was ten behoeve van invullen van vacatures.

Datum 11 oktober 2016

groepsverband dicht tegen de binnenstad wil vestigen. Er zijn ook social enterprises die juist belang hebben bij ruimtes op een bedrijfslocatie met transportmogelijkheden. En weer andere sociale ondernemers zijn gebaat bij kantoorruimte waarbij het minder uitmaakt waar dit is. Om hen op dit vlak te ondersteunen en hiermee het sociaal ondernemerschap te stimuleren is de vraag dus divers en blijkt de beschikbare ruimte specifiek bij Wezo niet per se aan te sluiten bij de behoefte. (potentiële) Sociale ondernemers vragen van ons vooral om hen hierin integraal te kunnen faciliteren. Dit kan dus gaan om meedenken over financieringsmogelijkheden (bijvoorbeeld vanuit zorgbudgetten), huisvesting/vestiging en inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Stimuleren van social enterprises**- Eén heldere facilitator vanuit gemeente/Wezo voor social enterprises***Toelichting***Eén heldere facilitator vanuit gemeente/Wezo voor social enterprises**

Om social enterprises te ondersteunen, moet de dienstverlening zo integraal mogelijk zijn. Dit kunnen wij nader vormgeven door een reeds bestaande (maar tijdelijke) functie van adviseur Social enterprises binnen het Werkgeverspunt van WRA voort te zetten en verder vorm te geven. Deze adviseur heeft daarmee een netwerkfunctie naar o.a. collega-adviseurs van Economie (bijvoorbeeld de adviseur voor Starters), vastgoedadviseurs, accountmanagers van Wezo en WRA. Verdere invulling van die rol is ook het 'blootleggen' van broedplaatsen⁶ van social enterprises. Door hen te helpen bij bijvoorbeeld het organiseren van bijeenkomsten, stimuleren wij zo gezamenlijk andere ondernemers en kan olievlekwerking ontstaan.⁷

De adviseursrol social enterprises is gebaat bij een herkenbaar aanspreekpunt, dat een proces van sociale ondernemers kan volgen. Dit vraagt dan ook om structurele inbedding in de organisatie. Dit zal nader worden opgenomen in de voorjaarsbrief (zie ook onder Financiën).

Relatie met huisvesting Wezo

Uit voorgaande blijkt dat het pand van Wezo als zodanig niet per se bijdraagt aan het stimuleren van social enterprises en hiermee aan het bereiken van de doelstelling uit de Participatiewet: zoveel mogelijk mensen betaald aan het werk bij reguliere werkgevers en daar in dienst.

In dit kader is eerder al het pand 'de Herfte' vervreemd en ook voor het pand aan de Lingenstraat geldt dat dit niet passend is bij voorgaande doelstelling. Verkoop van het pand van Wezo aan de Lingenstraat is derhalve een reële optie. Wezo werkt in dit kader toekomstscenario's met en zonder dit pand uit. Hierover wordt de raad separaat geïnformeerd.

Overigens betekent dit niet dat het pand geen rol kan vervullen voor (sociale) ondernemingen ten behoeve van arbeidsmogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit geldt

⁶ Een aantal maatschappelijk betrokken ondernemers heeft zich verenigd en zij willen als vraagbaak en/of partner voor andere sociaal ondernemers fungeren.

⁷ Het opdoen van ideeën voor deze invulling doen wij ook door gesprekspartner te zijn bij de in voorbereiding zijnde Citydeal Sociaal ondernemerschap die door een groep gemeenten (o.a. Utrecht) wordt voorbereid. In een city deal gaan publieke partners samen met private partners aan de slag om samen innovatie en groei te versterken.

Datum 11 oktober 2016

vooral nog wel voor tijdelijke periodes: bij huur van ruimten door derden zal altijd rekening worden gehouden met eventuele verkoop van het pand.

2.4 Beschut werken

Onderdeel van de Participatiewet is het onderdeel beschut werken. In 2015 en 2016 zijn in Zwolle nog slechts enkele dienstverbanden in beschut werken gerealiseerd. Wij hebben met hen de afspraak dat zij per contractjaar vijf plekken beschikbaar stellen, gedurende de looptijd van het contract. De vorm die in Zwolle is gekozen (via een Social Return on Investment-verplichting in het contract voor dagbesteding Wmo) heeft nog beperkt resultaat opgeleverd. Dit vraagt om een heroriëntatie samen met de dagbestedingsaanbieders en gemeente/Wezo. Hiermee is een werkgroep van aanbieders en gemeente aan de slag. Daarin is thans afgesproken dat de aanbieders alsnog invulling geven aan hun verplichting en dat de gemeente zich maximaal inspant om kandidaten aan te leveren.

Beschut werken wordt samen met partners dagbesteding vormgegeven

- Samen met partners geven we invulling beschut werken nieuw vorm.

Toelichting

Beschut werken vormgeven samen met partners

De doelstelling is om eind 2017 10-15 arbeidsplaatsen te hebben gerealiseerd onder beschut werken. In 2017 zullen wij met hen gaan bepalen welke rol zij ook na 2017 kunnen vervullen in het kader van beschut werken nieuw. Samen met de aanbieders en Wezo gaan we nader onderzoeken welke mogelijkheden er zijn en in hoeverre de expertise en detachingsfaciliteit van Wezo hiervoor kan worden ingezet. Dit doen wij in nauwe afstemming met een nog op te richten regionaal expertisepunt voor beschut werken. Begin 2017 zal dit expertisepunt naar verwachting operationeel zijn. In de samenwerking met de koplopers kan ook de invulling van beschut werken worden meegenomen.

Risico's

2.1 De plekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten er ook komen

We merken dat veel werkgevers zeer (maatschappelijk) betrokken zijn en oog hebben voor inclusie. Tegelijkertijd blijkt het niet altijd gemakkelijk om dit nader in te vullen. Dit kan te maken hebben met de bedrijfseconomische omstandigheden van een bedrijf, maar ook met het wel of niet willen aangaan van risico's op bijvoorbeeld de kans op uitval van een medewerker. Door werkgevers te faciliteren met instrumenten, zoals subsidies en het verspreiden van risico's (bv. door detachering of no-risk polis), kan dit risico voor hen worden verkleind.

Financiën

In de Perspectiefnota 2017-2020 is reeds een financieel perspectief geschetst t.a.v. de opgave voor arbeidsparticipatie. Voor 2017 wordt € 750.000 incidenteel extra ingezet om arbeidsparticipatie te bevorderen en transformatie op het thema arbeidsparticipatie en bijstand te ondersteunen. De incidentele investering wordt afgezet tegen een groeiende bijstandspopulatie en structurele bezuinigingen op dit onderdeel. De hiervoor benoemde kaders zijn afgezet tegen het huidige financiële kader.

We brengen de financiën t.a.v. het thema arbeidsparticipatie en bijstand en onze strategische opgaven richting voorjaarsbrief 2017 nog nader in beeld. Voor de perspectiefnota 2018-2021 zullen wij hierop



Datum 11 oktober 2016

een aantal aanbevelingen doen, opdat we zo effectief mogelijk kunnen zijn in deelname door participatie, zoveel mogelijk mensen aan het werk en zoveel mogelijk aansluiten bij werkgevers.

Communicatie

De (werkgroep Werk en Inkomen van de) Participatieraad is betrokken en in de tussenstand is eveneens aangegeven dat met verschillende partners, zoals onderwijs en werkgevers, vervolgstappen worden gezet. Verschillende werkgevers en onderwijspartners hebben aangegeven de lijn die is ingezet te ondersteunen. Met hen is dit is een doorlopend proces waarin zij blijvend worden betrokken.

Vervolg

Als gevolg van de aanpak, wordt bekeken in hoeverre dit gevolgen heeft voor de benoemde instrumenten in de Verordening re-integratie 2015. Indien dit leidt tot een voorstel voor aanpassing, dan ontvangt de raad hiervoor een separaat voorstel.

Openbaarheid

Deze nota is openbaar.

Burgemeester en Wethouders van Zwolle,

de heer drs. H.J. Meijer, burgemeester

mevrouw mr. I. Geveke, secretaris



Jaargang 2016

Kenmerk 29623

Onderwerp Naar een inclusieve arbeidsmarkt (21.20 – 22.30 uur)

De raad van de gemeente Zwolle;

Gelezen het voorstel van burgemeesters en wethouders, d.d. 29-11-2016

besluit:

Aldus besloten in de openbare vergadering van 6 februari 2017,

de voorzitter,

de griffier,