



Gemeente Utrecht

Werken aan de toekomst

Utrechtse visie op participatie

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Hoofdstuk 1 Inleiding	4
<hr/>	
Hoofdstuk 2 Onze visie op participatie	6
<hr/>	
2.1 Ambitie en doelen	6
2.2 Uitgangspunten	7
Hoofdstuk 3 Onze aanpak en aanbod	10
<hr/>	
3.1 Samenwerking met werkgevers	10
3.2. Onze aanpak	12
3.3 Ons aanbod	14
3.2.1 Banenplan	14
3.2.2 Op de ladder	18
3.2.3 Werk Loont	22
Hoofdstuk 4 Onze klanten	23
<hr/>	
4.1 Doelgroepen	23
Hoofdstuk 5 Context	25
<hr/>	
4.1 Wettelijke kaders	25
4.2 Financiële kaders	26
4.3 Arbeidsmarkt	28
4.4 Resumé	28
<hr/>	
Bijlagen	
<hr/>	
1 Bestedingsplan 2011 Participatiebudget	29
2 Achtergrondgegevens Participatienota	34
3 Plan van aanpak uitvoering raadsbesluiten rekenkamerrapporten	45

Ter kennisname: rapport Dienstverleningsconcept 2010

Voorwoord

Geachte leden van de gemeenteraad,
Geachte leden van de commissie Mens en Samenleving,

Hierbij ontvangt u de Participatienota Werken aan de toekomst. In deze nota zijn de uitgangspunten voor re-integratie, inburgering en volwassen educatie uit het Collegeprogramma "Groen, Open en Sociaal" verwerkt. Deze nota bouwt ten dele voort op de nota 'het Participatiebudget in Utrecht; De klant centraal' die begin 2010 in de gemeenteraad is vastgesteld. En leidt tot een concrete vertaling van deze uitgangspunten in het Bestedingsplan 2011.

Deze nota verschijnt in een periode waarin de arbeidsmarkt er slecht voor staat en tegelijkertijd het rijk zeer grote bezuinigingen aan ons oplegt. Vergeleken met 2010 is er in 2011 bijna 25% minder budget beschikbaar. Dat dwingt tot scherpe keuzes. Wij kiezen ervoor mensen zo snel mogelijk aan het werk te helpen. Voor mensen waarbij dat niet direct mogelijk is moeten we meer dan ooit een beroep doen op onze partners in de stad. Wij hebben ons daarom bij het vormgeven van ons beleid laten inspireren door lokale maatschappelijke partners, raadsleden en Kliëntenraad. Belangrijke suggesties die naar voren zijn gekomen tijdens een inspiratiesessie met onze strategische partners, hebben wij verwerkt in deze nota.

Iedereen heeft talent. Wij willen zoveel mogelijk Utrechters die talenten laten benutten. Doel is dat burgers zo zelfstandig mogelijk functioneren in de samenleving en daaraan een bijdrage leveren. Het gaat om een plek op de arbeidsmarkt, maar ook om een actieve rol in de eigen omgeving. We zetten werk voorop. In ons beleid verleggen we daarom het accent van trajecten naar banen. Om hier een extra impuls aan te geven staat het Banenplan centraal. In dit Banenplan worden Praktijkbanen gecreëerd om klanten binnen 6 maanden te laten uitstromen naar regulier werk en komen er meer participatieplaatsen.

Om meer mogelijkheden voor werk en werkervaring te realiseren, maken we serieus werk van Social Return en spreken we Utrechtse werkgevers aan op hun medeverantwoordelijkheid. We streven naar een hechte en productieve samenwerking in de driehoek onderwijs, ondernemers en lokale overheid. Zowel voor de korte termijn, als voor de komende jaren. Gezamenlijk werken wij aan een toekomstbestendig arbeidsmarktbeleid in Utrecht en de regio.

Ondanks de drastische vermindering van budgetten, willen wij blijven staan voor de goede resultaten die we hebben bereikt. Ook de komende jaren willen wij meer uitstroom uit de bijstand dan landelijk gemiddeld en willen we goed blijven scoren in de aanpak van de Jeugdwerkloosheid.

Daarnaast zetten we stevig in op de ondersteuning van degenen die basisvaardigheden missen of onvoldoende werknemersvaardigheden hebben om hun plek in de samenleving in te nemen. Voor Inburgering betekent dat een eindsprint, voordat de middelen daarvoor worden wegbezuinigd. In tegenstelling tot andere gemeenten, zetten we net zoals in 2010 nog fors in om zoveel mogelijk burgers te voorzien van een goed taalniveau en kennis van de samenleving.

We verwachten van burgers dat zij hun talenten ook benutten. Daarom verlangen we een tegenprestatie naar vermogen van iedereen die een uitkering krijgt. Voor de een is dat een participatieplaats, voor de ander deelname aan scholing of het verrichten van vrijwilligerswerk. Deze uitgangspunten zijn ook belangrijke elementen in het nieuwe Dienstverleningsconcept van de afdeling SoZaWe/Bigu.

Vanaf 2011 creëren we extra banen. Dat betekent jaarlijks 300 extra mensen aan het werk. Onder andere in de bevordering van duurzaamheid. Met de inzet van al onze andere instrumenten helpen we ieder jaar een veelvoud van dat aantal hun talenten te benutten. Deze investeringen dragen bij aan de toekomst van onze klanten en een sterke stad!

Namens het college van Burgemeester en Wethouders van Utrecht,
Rinda den Besten

1. Inleiding

Voor u ligt de nota *Werken aan de toekomst*. In deze nota leest u hoe Utrecht re-integratie, inburgering en volwasseneneducatie de komende periode zal vormgeven.

Deze nota verschijnt in een periode die om meerdere redenen bijzonder is, redenen die het belang van het hier beschreven beleid extra onderstrepen. De arbeidsmarkt staat er nog altijd niet rooskleurig voor, de financiële crisis heeft meer werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden tot gevolg en van Rijkswege worden de beschikbare budgetten voor re-integratie, inburgering en volwasseneneducatie drastisch verminderd. Bovendien zijn ingrijpende stelselwijzigingen aangekondigd: de gemeentelijke taak op het terrein van Inburgering wordt per 2014 afgebouwd en (wellicht al per 2012) zal er 'Een nieuwe regeling komen voor werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt'. Deze ingrepen vergen een herpositionering van onze inzet in de komende jaren. Wij zien 2011 dan ook als een overgangsjaar waarin wij toewerken naar de nieuwe te verwachten situatie.

Deze ontwikkelingen dwingen de gemeente om ingrijpende keuzes te maken. Niet alles wat we deden, kunnen we in de toekomst blijven doen. Meer dan ooit zullen we een beroep doen op onze partners in de stad om die mensen waarvoor we vanuit het participatiebudget niet voldoende kunnen doen, toch een passende begeleiding te bieden (bijvoorbeeld voor mensen die we niet naar werk kunnen leiden). Vanuit die optiek is de inhoud van deze nota dan ook mede tot stand gekomen met input van lokale maatschappelijke partners, raadsleden en de cliëntenraad.

Het uitgangspunt van ons beleid is dat we alle middelen inzetten om iedereen mee te laten doen. Dat geven we dan ook zoveel mogelijk vorm. Zoals reeds gezegd: door de knellende financiële kaders, moet Utrecht keuzes maken. De focus van onze inzet de komende jaren wordt daardoor nog meer dan voorheen "*Zo snel mogelijk vanuit een uitkering aan het werk*". Voorkomen moet worden dat een fors lager Participatiebudget een tekort op het uitkeringsbudget tot gevolg heeft. We zullen ons daarom, meer dan voorheen, in het re-integratiebeleid richten op de mensen die binnen afzienbare termijn naar werk op eigen niveau zijn toe te leiden. In ons beleid verleggen we het accent van *'trajecten naar werken naar vermogen'*. Daarom zullen we minder dan voorheen begeleidings- of coachingstrajecten aanbieden. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben we vanuit het re-integratiebeleid minder mogelijkheden. De mogelijkheden voor niet-uitkeringsgerechtigden om gebruik te maken van re-integratie instrumenten worden verder verkleind. Wel kunnen deze doelgroepen gebruik blijven maken van de participatieactiviteiten vanuit Inburgering en Educatie.

Voor bijstandsgerechtigden die weinig perspectief hebben op werk is er in veel gevallen al sprake van ondersteuning door andere organisaties. Via goede samenwerkingsafspraken met deze voorzieningen zal zoveel mogelijk worden gewerkt vanuit het principe : 1 klant, 1 plan, 1 vaste contactpersoon.

Het beheersen van de Nederlandse taal, zowel mondeling als schriftelijk, zien we in Utrecht nog steeds als een basisvaardigheid om te kunnen meedoen in onze samenleving. Toch zijn we ook hier gedwongen om scherpe keuzes te maken. Door het op termijn wegvallen van de Rijksfinanciering voor inburgering zetten we in op een 'eindsprint' om nog zoveel mogelijk inburgeraars van een cursus te voorzien. Dit neemt niet weg dat we het aantal inburgeringstrajecten moeten verlagen ten opzichte van voorgaande jaren. Ook het laagdrempelig cursusaanbod van ROC's in het kader van volwasseneneducatie moeten we beperken. Vanwege onze focus op taalbeheersing en basisvaardigheden kiezen we ervoor om het beschikbare aanbod voor volwasseneneducatie grotendeels in te zetten voor tweedekans onderwijs (VAVO) en taalcursussen voor laaggeletterden. Daarnaast kunnen klanten aansluiten bij meer informele initiatieven die in verschillende wijken worden genomen door actieve vrijwilligers- en zelforganisaties.

Ondanks deze versoberingen denken we de komende jaren toch een gedegen beleid te kunnen neerzetten dat recht doet aan de Utrechtse ambitie: *burgers functioneren zo zelfstandig mogelijk in de maatschappij*.

Dit uitgangspunt sluit geheel aan bij de inzet vanuit Vernieuwend Welzijn, waar activering en participatie (bevordering) als belangrijke invalshoeken in de werkwijze zijn benoemd.

Voorts krijgt Social Return een nieuwe impuls. Hierbij sluiten we aan bij belangrijke krachten in de stad: de ondernemers en bedrijven. In het kader van Social Return verwachten we van bedrijven die een opdracht voor de gemeente uitvoeren dat zij voor een gedeelte van het werk iemand uit het klantenbestand van Sociale zaken, UWV of WSW inhuren. Maar ook met andere bedrijven willen we afspraken maken over de inzet van deze doelgroep.

Vanwege de gekozen focus op werk naar vermogen, introduceren we een nieuwe, extra injectie met een stevig pakket van maatregelen: het Banenplan. In dit Banenplan worden, in samenwerking met partners in de stad, jaarlijks 300 werkplekken gecreëerd:

- 50 nieuwe praktijkbanen om mensen binnen 6 maanden naar regulier werk te laten uitstromen
- 100 participatieplaatsen
- 50 Opstapbanen in combinatie met jobcoaching
- 100 banen door inzet van Social Return

Een meer gedetailleerde uitwerking van het Banenplan vindt u op pag. 12.

We investeren bovendien, samen met onze partners, extra in plaatsingen op vrijwilligerswerk, zodat voor vrijwel iedere bijstandsgerechtigde die kán werken, naar vermogen een werkplek gerealiseerd kan worden. Daarnaast handhaven we een aantal bestaande instrumenten die hun nut reeds bewezen hebben. Het gaat dan onder andere om werkgelegenheidsprojecten, Werk Loont, het Jongerenloket en Werk030. Met al deze instrumenten stellen we mensen zoveel mogelijk in staat om te *werken aan de eigen toekomst*.

Leeswijzer.

In hoofdstuk 2 geven we een beschrijving van de Utrechtse visie op participatie die vervolgens in hoofdstuk 3 wordt uitgewerkt in een concrete aanpak met bijbehorende instrumenten. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de mensen waarvoor het participatiebeleid bedoeld is. In hoofdstuk 5 vindt u de context waarbinnen wij ons beleid uitvoeren; de wet en regelgeving, de financiële kaders en de situatie op de arbeidsmarkt. Het financiële kader voor 2011 (incl. de begroting) vindt u in bijlage 1.

Achtergrondgegevens vindt u in bijlage 2. In bijlage 3 treft u een plan van aanpak aan ten aanzien van de uitvoering van de raadsbesluiten over enkele rekenkamerrapporten.

2. Onze visie op Participatie

In de ontwikkeling en uitvoering van het beleid doen wij een beroep op de (mede)verantwoordelijkheid van bewoners, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven. De gemeente blijft een solide vangnet bieden voor wie het nodig heeft, maar hanteert als uitgangspunt: eigen verantwoordelijkheid waar het kan, de gemeente aan zet waar het moet. Wij ontwikkelen ons van 'verzorgingsstad' naar 'participatiestad'. Hiervoor leveren wij voorzieningen waardoor kwetsbare burgers hun problemen aan kunnen pakken, zodat zij snel weer als zelfredzame burgers meedoen in de samenleving. We doen hierbij een beroep op het eigen initiatief, de verantwoordelijkheid en de kracht van bewoners en hun sociale omgeving. Bij elke maatregel stellen wij ons de vraag of deze bijdraagt aan het 'in eigen kracht zetten' van de burger.

Een optimaal beroep doen op de eigen kracht van de burger is niet alleen een beleidsmatig uitgangspunt, maar ook in onze uitvoering de leidraad. Dit is verankerd in het nieuwe Dienstverleningsconcept van SoZaWe/Bigu, dat u ter informatie bij deze nota aantreft. In onze dienstverlening worden de leidende principes:

- De eigen kracht van de klant staat voorop: klanten worden in eerste instantie gestimuleerd om de eigen kracht te mobiliseren. Voorafgaand aan de inzet van dienstverlening ondersteunen we de klant om zichzelf te redden. Lukt dit niet, dan bieden we dienstverlening op maat. Ook binnen deze dienstverlening doen we een maximaal beroep op de klant zelf, bijvoorbeeld door gebruik te maken van het persoonsgebonden re-integratiebudget.
- Eén klant = één plan: we stellen de klant – met al zijn problemen en talenten – centraal en organiseren de dienstverlening integraal binnen één plan van aanpak. Dit plan wordt beheerd door één vast contactpersoon voor de klant. De meest dominante klantvraag bepaalt het vertrekpunt van dienstverlening en bepaalt welke functionaris als vast contactpersoon wordt ingezet of welke organisatie het beste als centraal aanspreekpunt kan functioneren.
- Zakelijke relatie met de klant: we maken voorafgaand aan de inzet van dienstverlening afspraken met de klant en wij houden ons aan deze afspraken. Om er voor te zorgen dat klanten zich aan afspraken houden hanteren we een samenhangend geheel van preventieve en repressieve handavingsprincipes.
- Begeleiding is gericht op werk of participatie: waar mogelijk zetten we in op bemiddeling of re-integratie naar de reguliere arbeidsmarkt. Voor klanten met weinig perspectief op werk, zijn andere instrumenten inzetbaar om de participatie te vergroten. Zodra geen dienstverlening binnen SoZaWe beschikbaar is, zetten we in op samenwerking met ketenpartners op het gebied van welzijn, zorg en gezondheidszorg.

2.1 Ambitie en doelen

We willen dat Utrechtse burgers zoveel mogelijk actief meedoen in de samenleving. Het liefst participeren zij op de arbeidsmarkt zodat ze financieel zelfstandig in het leven staan. De bij deze ambitie behorende doelen zijn en blijven:

- Meer werkzoekenden aan het werk
- Minder instroom in de bijstand
- Meer mensen hebben voldoende beheersing van de Nederlandse taal
- Meer mensen hebben een startkwalificatie
- Meer mensen zijn maatschappelijk actief

Hoofddoel is om het aantal uitkeringen sneller te laten dalen dan landelijk gemiddeld. De voorspelling van het CPB voor 2011 is een daling van 3,6% ten opzichte van het jaargemiddelde 2010. De feitelijke landelijke ontwikkeling laat vooralsnog nauwelijks tot geen daling zien. We doen daarom de aanname dat het klantenbestand in 2011 landelijk slechts beperkt daalt en stellen ons ten doel het Utrechtse klantenbestand met 250 (-3,5%) te laten dalen. Van 7100 bijstandspartijen (incl. WIJ) eind december 2010 naar 6850 eind december 2011. Wij vertalen deze doelstelling door naar operationele resultaatafspraken op het niveau van teams en medewerkers.

We realiseren ons daarbij terdege dat SoZaWe/Bigu een belangrijke verantwoordelijkheid heeft bij het realiseren van het hoofddoel en de andere doelen, maar dat tegelijkertijd andere beleidsvelden in de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling, de GG&GD, andere gemeentelijke onderdelen en vooral ook partners buiten de gemeente, hierin een belangrijke rol spelen. Het gaat daarbij zowel om uitvoerende organisaties, als om de infrastructuur die niet door de gemeente wordt gefinancierd én om werkgevers. Maar ook om de burgers zélf. Alleen samen met de burgers en onze partners kunnen we onze (gezamenlijke) ambities waarmaken.

2.2 Uitgangspunten

2.2.1 Eigen kracht én eigen verantwoordelijkheid

Elke Utrechter heeft zijn eigen talenten, dat is de centrale gedachte in ons participatiebeleid. Individuele burgers, de stad en de gehele samenleving hebben er baat bij dat die talenten zo goed en zo volledig mogelijk worden benut. Eenieder is in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor het behalen van voldoende kwalificaties en het vinden van een passende baan. Voor diegenen die dit zelfstandig niet voor elkaar krijgen, bieden we ondersteuning in de vorm van re-integratie, inburgering of volwasseneneducatie. Deze ondersteuning is er zoveel mogelijk op gericht om mensen beter toe te rusten voor de eisen die de hedendaagse samenleving aan ze stelt. We nemen echter die verantwoordelijkheid niet over. De klant is, samen met zijn directe omgeving, in veel gevallen in staat om zelf richting te geven aan zijn rol in de samenleving, waaronder de weg naar werk. Daarom bieden we mogelijkheden via een persoonsgebonden re-integratiebudget, een persoonsgebonden inburgeringsbudget en de ondersteuning om zelf ondernemer te worden. Hierbij kan de klant zelf in grote mate een perspectief formuleren en een eigen plan maken om dat doel te bereiken. Zelfsturing vergroot de motivatie van de klant¹. Deze instrumenten vragen anderzijds veel zelfinzicht, motivatie en doorzettingsvermogen van de klanten. Hoewel zij met raad en daad worden bijgestaan om een realistisch doel en een werkbaar plan te maken, blijkt uit de praktijk dat dit instrument niet voor veel van onze klanten is weggelegd.

Soms is (volwaardige) deelname op de arbeidsmarkt (vooralsnog) geen reële optie. Dat geldt momenteel helaas vaak voor oudere werkzoekenden. We schrijven mensen echter niet af. Ook dan is het uitgangspunt dat mensen over talenten en kwaliteiten beschikken. Ons aanbod richt zich in die gevallen op het toeleiden naar een meer actieve rol in de eigen omgeving (waaronder vrijwilligerswerk). We stimuleren kortom, deelname aan de samenleving op een voor de betrokken persoon zo hoog mogelijk niveau. Met deze insteek sluiten we nauw aan bij de visie van het *Vernieuwend Welzijn* die eveneens uitgaat van het versterken en benutten van de eigen kracht van mensen.

¹ Zie ook: Raad voor Werk en Inkomen, *Advies over zelfsturing in de re-integratiepraktijk*, november 2010.

Bovendien biedt deze aanpak een goede uitgangspositie voor nieuwe mogelijkheden die de Regeling aan de onderkant Arbeidsmarkt waarschijnlijk kan bieden. Ook voor degenen die vanwege een gedeeltelijke arbeidsbeperking op dit moment geen direct perspectief op werk hebben.

Wanneer de kansen op werk (voor de komende jaren) niet aanwezig zijn, zullen wij terughoudend en leeftijdsbewust zijn en waar nodig vrijstellingen verstrekken.

Wanneer bijstandsgerechtigden zelf aangeven stappen vooruit te willen zetten, zullen wij altijd vormen van ondersteuning bieden.

2.2.2. Stimuleren en waar nodig sanctioneren

Uitgaan van eigen kracht en verantwoordelijkheid betekent dat we burgers niet voor altijd 'bij het handje nemen'. We gaan er van uit dat mensen willen participeren in onze samenleving en zelf actief een bijdrage leveren om dat doel te bereiken. Die wil om te participeren proberen we als gemeente te versterken door werk of vrijwilligerswerk te stimuleren.

Werk moet lonen en mensen moeten er in ieder geval iets op vooruit gaan wanneer zij met behoud van uitkering aan de slag gaan. Maar ook de daarop volgende stap naar regulier werk moet lonen. Daarom handhaven wij de uitstroompremie voor langdurige bijstandsgerechtigden als zij duurzaam uitstromen naar regulier werk en de premie op de Participatieplaats. De verdiensten bij Werk Loont! baseren wij eveneens op dit principe.

We moeten daarnaast reëel onder ogen zien dat niet iederéén evenveel eigen inzet toont om aan het werk te gaan. In die gevallen waar duidelijk sprake is van het niet houden aan bijvoorbeeld re-integratie- of inburgeringsverplichtingen kunnen we als gemeente besluiten om tijdelijk een gedeelte van de uitkering in te houden of een boete op te leggen. Ook dat hoort bij eigen verantwoordelijkheid.

2.2.3 Goede selectie en maatwerk

In deze tijd van een groeiend beroep op ondersteuning bij (re)integratie en afnemende financiële ruimte, is het van extra belang dat we onze inspanningen richten op die mensen die ondersteuning écht nodig hebben én daardoor een stap vooruit kunnen komen. Dit vraagt om een goede 'selectie aan de poort' en een gedegen screening en intake.

Voor mensen die zelf richting en invulling kunnen geven aan hun vragen of voor mensen die dit kunnen bereiken door hun eigen netwerk in te schakelen, zullen we geen instrumenten inzetten. We beperken ons in deze gevallen tot het bieden van informatie, advies en controle op de inzet van de klant. Diegenen echter, die aantoonbaar niet zelf hun weg kunnen vinden richting (start)kwalificatie of (betaald) werk, maar dat wél kunnen en willen, kunnen in Utrecht ook in de toekomst rekenen op ondersteuning. Uitgangspunt is dat die ondersteuning te allen tijde zo effectief mogelijk is. Uiteenlopende mensen doen een beroep op ons re-integratie- en inburgeringsaanbod. Die diversiteit maakt de inzet van één standaardaanpak onmogelijk. We kiezen daarom selectief voor het juiste instrument voor de juiste persoon. Alleen met maatwerk kunnen we zo effectief mogelijk toeleiden naar een hoger niveau van participatie.

2.2.4 Effectiviteit en selectiviteit

We monitoren in wie we investeren en wat dat oplevert. We sturen, ook naar aanleiding van het Rekenkamerrapport "Maak werk van bijstand", scherp op effectiviteit. Instrumenten die niet effectief blijken, zetten we niet langer in. In de verschillende onderdelen (re-integratie, inburgering en educatie) zal zowel intern als extern één taal worden ingevoerd om onze doelgroepen en resultaten eenduidig te benoemen en meten: het begrippenkader van de participatieladder (zie bijlage 1).

Wij sturen op de realisatie van de doelen die wij stellen en het budget dat we daarvoor beschikbaar hebben.

Met de totstandkoming van het Participatiebudget zijn verschillende geldstromen en klantstromen bij elkaar gekomen. Dat stelt hoge eisen aan de wijze waarop wij onze informatiesystemen inrichten. In het bijzonder is meer inzicht nodig in de vragen, de kwaliteiten en potentie van onze klanten. Registratie en actualisatie van deze gegevens zijn noodzakelijk om gericht te kunnen investeren.

Om de effectiviteit verder te verbeteren zetten we de volgende ontwikkelingen in gang:

1. Nóg beter benutten en vastleggen van kansen en mogelijkheden: Er komt een nieuwe systematiek aan de Poort en we analyseren in 2011 de mogelijkheden van degenen die al langer een bijstandsuitkering ontvangen.

2. Voor opdrachtnemers die onze klanten bedienen met een participatieaanbod zal de voorwaarde gaan gelden dat zij op basis van de Participatieladder aan de gemeente rapporteren. Hierdoor komt waardevolle en eenduidige informatie over de klanten beschikbaar die beter maatwerk en efficiënte inzet van middelen mogelijk maakt. Op deze manier wordt ook de aansluiting tussen volwasseneneducatie en het overige participatiebeleid tot stand gebracht. In overleg met de betrokken instanties zal in 2011 de Participatieladder in de volwasseneneducatie worden geïntroduceerd.

3. We verbeteren het eerder ontwikkelde 'dashboard'. Dat gebeurt in de eerste helft van 2011. Daarna zal nog een verbreding plaatsvinden met de onderdelen Inburgering en Educatie. Intern zullen de gebruikte informatiesystemen zo worden ingericht, dat managementinformatie over klanten, budgetten, kosten en resultaten een goed en actueel inzicht biedt. Hierdoor wordt het overzicht versterkt en biedt de rapportage goede handvatten voor de aansturing gedurende het jaar .

4. We zullen binnen SoZaWe/Bigu meer productie–servicenormen ontwikkelen, waardoor we beter kunnen sturen op onze werkprocessen en de monitoring op voortgang en kwaliteit versterken.

5. We zetten de jaarlijkse effectiviteitsmeting voort en bezien hoe we die nog verder kunnen verbeteren. In ieder geval voegen we hieraan de effectiviteit van Educatieactiviteiten toe². De afdeling Bestuursinformatie heeft de afgelopen jaren inmiddels drie effectiviteitsmetingen op de re–integratie–instrumenten uitgevoerd. In deze metingen is beoordeeld in hoeverre de trajecten hebben geleid tot het bereiken van het vooraf bepaalde doel. Uit de Effectiviteitsmeting re–integratie 2010 blijkt dat veel instrumenten de resultaatnorm behaalden en dat van de instrumenten die bedoeld zijn om duurzame uitstroom te bereiken, deze duurzame uitstroom, voor veel klanten (meer dan 50%) is gerealiseerd. Instrumenten die onder de maat presteerden of niet direct waren gericht op duurzame uitstroom zijn inmiddels gestopt. We willen ook leren van anderen. Daarom werken we mee aan de benchmark re–integratie en de benchmark work–first en maken we gebruik van onderzoek dat door anderen is verricht.

² Inburgering is een aflopende activiteit; hiervoor worden nu geen extra onderzoeken naar de effectiviteit opgestart

3. Onze aanpak en aanbod

In onze aanpak staat werk voorop. Het grootste accent van onze instrumenten ligt bij inpassing in regulier werk en het opdoen van werkervaring. Werken naar vermogen! Belangrijke impuls daarbij is het Banenplan. Daarnaast blijft de Poort naar de uitkering streng en actief. Nog sterker zal het accent worden gelegd op maatwerk en effectiviteit bij de inzet van instrumenten.

Ook bij inzet van cursussen Inburgering of vanuit educatie wordt gekeken naar de toekomst: wat gaat de klant doen als de cursus is afgerond? Helpt dit aanbod om meer deel te nemen aan de samenleving?

3.1 Samenwerking met werkgevers

Wij benadrukken het belangrijkste en meest optimale doel van participatiebevordering: mensen werken waar mogelijk in een reguliere baan, in een reguliere arbeidsverhouding. De overheid heeft hierin een aanvullende rol en kan dit proces maar beperkt faciliteren. Een goede aansluiting bij de werkgevers in de stad en directe omgeving is daarom van cruciale waarde.

3.1.1 Regionale samenwerking

We zetten in op een adequate arbeidsmarktbenadering. Zonder een optimaal werkende arbeidsmarkt blijven mensen onnodig aan de kant. Wij willen daarbij aansluiten bij belangrijke krachten in de stad om resultaten te kunnen boeken. Bij de begrotingsbehandeling 2011 is al toegezegd dat wij een 'pact' met werkgevers willen sluiten om banen te realiseren. In de loop van 2011 zal hier een concrete invulling aan worden gegeven. Dit doen wij in een gezamenlijke aanpak met de andere G4 gemeenten. In een korte periode willen wij in de vorm van een "estafette" komen tot concrete afspraken per stad in de vorm van een sociaal akkoord. Met deze aanpak maken wij de werking van een sociaal akkoord nog krachtiger.

Wij streven naar een akkoord over een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid met werkgevers. Het 'Utrechts Sociaal Akkoord' zal in ieder geval tot doel hebben om zoveel mogelijk mensen, ook die met een arbeidshandicap, te laten participeren op de arbeidsmarkt. Een goed voorbeeld van samenwerking zijn de werkgelegenheidsprojecten, die in 2010 zo'n 200 nieuwe vacatures hebben opgeleverd.

Om ervoor te zorgen dat vraag en aanbod op de lange termijn beter op elkaar aansluiten werken we aan een krachtige regionale arbeidsmarkt. Hiervoor kiezen wij de volgende aanpak:

- Om de samenwerking te bevorderen en de bestaande overlegvormen te stroomlijnen, creëren we een platform waarin werkgevers, werknemersorganisaties, uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, UWV, SW-organisaties, onderwijs- en zorginstellingen en onze regiogemeenten participeren. Dit platform moet niet gezien worden als een vaste overlegstructuur maar als een netwerk waarin we flexibel en adequaat kunnen reageren op voorkomende arbeidsmarktproblemen en regionale arbeidsmarktprojecten kunnen afstemmen. Met deze aanpak bouwen we voort op de positieve ervaringen die we hebben opgedaan met de regionale aanpak jeugdwerkloosheid. Concreet gaat het bijvoorbeeld om het creëren van leerwerkallianties; stage-, en leerwerkplekken voor jongeren bij bedrijven.
- Daarnaast is het onze intentie om te komen tot convenanten met specifieke sectoren voor de ontwikkeling, plaatsing en opleiding van werkzoekenden. Bijvoorbeeld in de bouw, economie en management. Met werkgevers maken we daarnaast afspraken over een goed aanbod voor werkende inburgeraars. Indien mogelijk wordt ingezet op een taalkennisvoorzieningen waardoor deelnemers gelijktijdig een startkwalificatie behalen en aan hun inburgeringsplicht voldoen.

3.1.2 Werkgelegenheidsoffensief

We stimuleren de werkgelegenheid in Utrecht toekomstgericht via het Werkgelegenheidsoffensief (WGO). In dit gezamenlijke initiatief van Economische Zaken, Onderwijs en Sociale Zaken worden projecten geïnitieerd die hier een bijdrage aanleveren. Bijvoorbeeld door het werven van nieuwe bedrijven om nieuwe werkgelegenheid te creëren, bij voorkeur in sectoren met werk voor lager en middelbaar opgeleiden. Een andere belangrijke pijler in dit offensief is het versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Goed onderwijs, dat aansluit bij de behoefte op de markt, is een belangrijke basis. Een project dat hier in 2011 een bijdrage aan moet leveren is de vestiging van een Internationale school in Utrecht. Door de uitwisseling van kennis, docenten en de samenwerking in projecten zal ook het reguliere onderwijs hiervan profiteren. Het WGO versterkt en bundelt de aanpakken uit: "Utrechtse Jeugd sterker uit de crisis", het "Economisch Profiel Utrecht" en het collegeakkoord "Groen, Open en Sociaal". Het WGO wordt binnenkort apart aan u toegezonden.

3.3.3 Werk030

Het realiseren van een goede samenwerking met werkgevers, acquisitie en het matchen op geschikte vacatures, vindt op dit moment plaats door het *werkgeversservicepunt Werk030*. Voor 2011 is er voor Werk030 een taakstelling geformuleerd om 1200 werkzoekenden te plaatsen op een baan, waarvan 440 WWB-ers. Een andere belangrijke kernactiviteit van Werk030 is het uitvoeren van het Social Returnbeleid. In 2011 verplaatsen wij het matchen op vacatures van Werk030 naar de Werkpleinen en het Jongerenloket. Hierdoor houden we de lijnen kort en verbeteren we de efficiency . In de loop van 2011, als ook het Rijk de toekomstplannen over het UWV WERKbedrijf en de Werkpleinen concreter heeft gemaakt, komen wij terug op de toekomst en positionering van Werk030.

3.2 Onze aanpak

3.2.1 Aan de Poort

Zoals gezegd kan een effectief re-integratiebeleid alleen worden gevoerd als de juiste instrumenten worden ingezet voor de juiste mensen. Dit houdt in dat ieder aanbod start met een gedegen screening door de Werkcoach. We kiezen aan de poort voor een toonzetting van vertrouwen, maar zijn tegelijkertijd streng en doen een groot beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de klant. Burgers worden aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid om weer aan de slag te komen. Zij worden gestimuleerd om zelf initiatieven te nemen. Waar nodig worden zij geadviseerd over de manier waarop zij dat kunnen doen. Er wordt gecontroleerd of die inspanningen ook zijn gepleegd. De inzet van Werk Loont sluit daar (voor de doelgroep die daarvoor in aanmerking komt) goed op aan.

We achten mensen zelf verantwoordelijk voor het aanleveren van alle benodigde gegevens en documenten. Zij worden gestimuleerd om in eigen kring ondersteuning te zoeken als men er zonder hulp niet uitkomt. Wij wachten waar mogelijk met het starten van dienstverlening totdat de klant voldoet aan alle verplichtingen. Onnodig gebruik van sociale voorzieningen kan de gemeenschap veel geld kosten en leidt tot een afnemend draagvlak voor sociale zekerheid. Bovendien zijn wij als gemeente zelf financieel verantwoordelijk voor de uitkeringen. Het uitkeringsbudget staat in deze tijden net zozeer onder druk als het Participatiebudget. Met de uitkeringen is een bedrag van circa € 100 mln. gemoeid.

We doen er daarom alles aan om uitsluitend uitkeringen te verstrekken aan mensen die hier daadwerkelijk recht op hebben. Het vertrouwen dat wij van begin af aan stellen is daarom geen blind, maar ziend vertrouwen.

Streng selectie aan de poort en de wens om maatwerk te leveren aan mensen die niet op eigen kracht een baan zullen vinden, betekent ook dat werkcoaches in staat moeten zijn om de capaciteiten van mensen goed in beeld te krijgen, samen met de klant een goed plan op te stellen en een vinger aan de pols te houden bij de uitvoering van dat plan. Hierop zullen we de komende jaren verder investeren. Er komt daarom een nieuwe werkwijze aan de poort om de effectiviteit nog verder te versterken.

3.2.2 Participatieladder

Groeipotentieel is een sleutelwoord in ons participatiebeleid. Het uitgangspunt dat iedereen over talenten beschikt, betekent dat we uit principe niemand afschrijven. Soms is voor mensen de stap om vanuit hun huidige situatie direct aan het werk te gaan te groot. We proberen mensen dan in een positie te brengen waarin zij wel hun vaardigheden vergroten en hun talenten benutten. Werken naar vermogen draagt daaraan bij. We accepteren in beginsel niet dat mensen met een uitkering 'zomaar thuis op de bank gaan zitten'. Utrecht kiest voor een 'voor wat hoort wat' benadering. Iemand voor wie een reguliere baan (nog) net iets te hoog gegrepen is, kan misschien wel vrijwilligerswerk verrichten bij een sportvereniging, een buurthuis of een verzorgingstehuis. Zo doen mensen iets terug voor de samenleving en bouwen tegelijkertijd vaardigheden op die van belang zijn voor de latere overstap naar regulier werk. Als de stap naar regulier werk niet haalbaar is, dan blijven we mensen niet eindeloos begeleiden. Afhankelijk van de aanwezige talenten en vermogens zoeken we samen met de klant naar een passende invulling om iets doen voor de stad. Wanneer een gebrekkige kennis van de Nederlandse taal (schriftelijk danwel mondeling) de reden is dat iemand geen werk kan vinden, dan zetten we een inburgeringscursus of volwassenen-educatie in. Dit aanbod is niet vrijblijvend, we verwachten een inspanning van de betrokken persoon.

Om de participatie van onze klanten zo goed mogelijk in beeld te brengen, zullen we gebruik gaan maken van de Participatieladder. Hierin staat centraal in hoeverre burgers 'Meedoen' in de samenleving en welke participatievragen zij hebben. Daarom wordt specifiek aandacht besteed aan Inburgeringsvragen,

Laaggeletterdheid en bezit van startkwalificaties. In de loop van 2011 zullen wij alle burgers die gebruik maken van participatie-instrumenten op de Participatieladder plaatsen. Daarbij wordt ook beoordeeld of er verwacht kan worden dat iemand kan stijgen op de ladder.

Kijkend naar de afstand op de arbeidsmarkt geeft onze bestaande re-integratieladder al een goed beeld van arbeidskansen. Hierop zijn momenteel alle bijstandsgerechtigden ingedeeld. Wij verwijzen voor een verdere toelichting naar bijlage 2.

Gedwongen door knellende financiële kaders, beperken we de inzet van onze re-integratie instrumenten tot mensen die zich bevinden op de treden 2-4 van de re-integratieladder, waarbij we een stap omhoog kunnen verwachten.

Voor mensen op de treden 0 en 1 van de re-integratieladder verwachten we geen effectief resultaat van de inzet van re-integratie-instrumenten. Zij kunnen wel gebruik maken van de instrumenten Inburgering en Volwasseneneducatie. Bovendien blijkt er bij deze klantgroep in veel gevallen sprake van ondersteuning door meerdere organisaties tegelijkertijd. Er spelen immers in veel gevallen meerdere vraagstukken waar men zelf niet tot oplossingen komt. Activiteiten vanuit bijvoorbeeld zorginstellingen, Welzijnsorganisaties of initiatieven van vrijwilligers- en zelforganisaties (in het kader van de civil society) sluiten in deze gevallen beter aan. We zoeken hiervoor nadrukkelijk naar een goede afstemming met deze organisaties. In de activeringsteams wordt op dit moment in de krachtwijken al intensief samengewerkt.

Voor mensen op trede 5 achten we de inzet van re-integratie instrumenten zelden efficiënt. Deze mensen kunnen veelal op eigen kracht of met inzet van hun eigen netwerk een plaats op de arbeidsmarkt bemachtigen.

3.2.3 Zo snel mogelijk werken naar vermogen!

Meer werkzoekenden aan het werk en minder mensen in de bijstand zijn twee doelen die prominent boven aan de lijst staan als het gaat om participatiebeleid. Bovendien heeft iedere burger talent en willen we die talenten voor de stad benutten. Dit laten we terug komen in onze aanpak. Gedwongen door de krimpende budgetten en de noodzaak om keuzes te maken, kiezen we er de komende jaren voor om vooral in te zetten op klanten met potentieel en motivatie. Het motto is: Liever direct aan het werk dan in een traject. De nadruk komt daarmee ook meer dan voorheen te liggen op instrumenten die zijn gericht op plaatsing op werk naar vermogen. Een uitwerking van die insteek blijkt eveneens uit het Banenplan dat een centrale plaats zal innemen in ons re-integratie beleid (in de volgende paragraaf is een uitgebreide beschrijving van het Banenplan opgenomen).

3.2.4 Handhaven kwaliteit inburgering

Ondanks de grote kortingen op het budget kiest Utrecht ervoor om de kwaliteit van het, waar mogelijk duale, inburgeringsaanbod te handhaven. De focus ligt op kwaliteit en daarmee wat minder op kwantiteit. Omdat we vanwege de teruglopende rijksmiddelen gedwongen zijn het aantal nieuw te starten inburgeringstrajecten te verminderen, zal de werving van vrijwillige inburgeraars worden beperkt. De lopende trajecten en de trajecten voor verplichte inburgeraars (BPI, vervolgtraject, na afloop handhavingstermijn, vrijwillige inburgeraars met uitkering & nieuwkomers) kunnen we hierdoor op kwalitatief hoog niveau blijven aanbieden. Hierbij geldt de kanttekening dat een verminderde instroom op termijn gevolgen heeft voor de mogelijkheden van taalaanbieders om een zeer divers aanbod in stand te houden. Op de langere termijn kan dit gevolgen hebben voor de intensiteit van cursussen en het aantal lesuren. Vanaf medio 2011 zullen wij ons richten op een herziene visie op inburgering in de toekomst. Dan is meer bekend over de voorgenomen landelijke wetgeving over een nieuw stelsel, zonder financiering van het Rijk. Saluti is gevraagd ons hierin te adviseren.

3.3 Ons aanbod

3.3.1 Banenplan

We investeren lokaal extra om burgers nieuwe kansen te bieden, ondanks de teruglopende rijksbijdragen. Om dit Banenplan zo effectief mogelijk te laten werken, zoeken we nadrukkelijk samenwerking met onze partners. Daarin bieden we ruimte voor experimenten én sluiten we aan bij effectieve projecten die al in gang zijn gezet. Voorop staat dat de initiatieven ruimte bieden voor 'werken naar vermogen' om vervolgens door te kunnen stromen naar regulier werk.

Doelgroep

Het Banenplan wordt ingezet voor bijstandsgerechtigden die met de juiste ondersteuning binnen een half tot anderhalf jaar door kunnen groeien naar de reguliere arbeidsmarkt. Wij kiezen hierbij voor een logische opbouw van zowel bestaande als nieuwe instrumenten. Onze klanten volgen een carrièrepad via bijvoorbeeld Participatieplaats naar Praktijkbaan of regulier werk of van Werk Loont via Praktijkbaan naar uitplaatsing via Social Return. Zo ontstaat er voor werkzoekenden van treden 3 en 4 een doorlopende route naar werk. Voor werkzoekenden in trede 2 is de mogelijkheid van vrijwilligerswerk beschikbaar, met de mogelijkheid om vervolgens door te gaan via een banenplaninstrument.

Centraal in het Banenplan staat het realiseren van werkgelegenheidsprojecten in kansrijke sectoren als de zorg en de techniek. Om te werken aan de duurzaamheid van de stad werken we daarnaast samen met de energiesector. Deze projecten realiseren we in samenwerking met onze strategische partners waaronder werkgevers, zorginstellingen, woningbouwcorporaties, detailhandel etc. We sluiten ook aan bij de lopende Werkgelegenheidsprojecten, waar al veel vacatures beschikbaar zijn. De projectinitiatieven zijn breed en sluiten aan bij andere ambities zoals verwoord in het Duurzaamheidsplan. Ook in het Convenant "*Aan de Slag*" (de samenwerking in de Maatschappelijke Opvang en OGGZ) bestaan aanknopingspunten. Met de verschillende initiatieven zal aan een verdere concretisering worden gewerkt.

Projecten op terreinen duurzaam en sociaal en in kansrijke sectoren

Op het terrein van duurzaamheid is een project in voorbereiding om energiebesparing in sociale huurwoningen te bevorderen, met inzet van werkzoekenden die worden opgeleid tot energieadviseur. Deze adviseurs worden ingezet om huurders uit de sociale huursector besparingstips te geven. Ook wordt de inzet van werkzoekenden en WSW-medewerkers in groenvoorzieningen bevorderd.

Nieuw is het initiatief van de convenantpartijen in "*Aan de slag*" om betaalde banen binnen de eigen instellingen te creëren. We bezien of aansluiting op dit initiatief nog meer mogelijkheden kan bieden. Een andere invalshoek is om extra banen te creëren in de zorg aan mensen thuis. Op deze manier kunnen we meer mensen mee laten participeren en een beroep op de geïndiceerde thuiszorg voorkomen. Hier ligt een duidelijke verbinding met de WMO.

In het kader van het Banenplan worden ook succesvolle lopende projecten uitgebreid of voortgezet. Een voorbeeld hiervan is het project bij de Zorgwacht. In dit project bieden we klanten via een baan de mogelijkheid om werkervaring op te doen in de thuiszorg, gecombineerd met een MBO-opleiding op niveau 1. De werkgever biedt de klanten een reguliere baan van een jaar aan en krijgt een opstapsubsidie en een vergoeding voor de scholingskosten. Aan het eind van het jaar wordt de klant – indien mogelijk – doorbemiddeld naar een werkgever in de zorg op een ongesubsidieerde baan. Dan kan de klant bijvoorbeeld ook haar/zijn opleiding vervolgen en een MBO op niveau 2 behalen.

Soortgelijke projecten kunnen ook worden opgezet in de detailhandel, zoals bij Albert Heijn of Ikea. Ook wordt bezien of de werkwijze van het regionaal actieplan Jeugdwerkloosheid aanknopingspunten biedt voor de doelgroep boven 27 jaar. Zeker wordt aangesloten bij de lopende werkgelegenheidsprojecten.

Werkwijze

Om de verschillende projecten te realiseren neemt de gemeente het voortouw en de regie om samen met partners en het bedrijfsleven tot een goede invulling te komen. Een projectleider werkt de voorstellen verder uit in samenwerking met onze partners als re-integratiebedrijven, betrokken werkgevers, uitzendorganisaties en werkgelegenheids- en duurzaamheidsprojecten.

De projectleider kan hierbij gebruik maken van de verschillende instrumenten, waaronder de Praktijkbanen, de Participatieplaatsen en de Opstapbanen. Daarbij zullen de mogelijkheden via Social Return optimaal worden benut (op pag. 21 komen wij hier op terug).

Praktijkbanen

De Praktijkbanen zijn toegevoegd als nieuw instrument. Dit zijn betaalde banen van zes maanden, gericht op doorstroom naar regulier werk. De Praktijkbaan is een arbeidsplaats die door de gemeente wordt ingekocht; de gemeente betaalt de loonkosten en bijkomende kosten. De klant treedt in dienst bij de werkgever met wie de gemeente een contract heeft afgesloten. Na een voorselectie kunnen deelnemers worden doorgeplaatst op werkplekken in zowel de profit- als non-profitsector. De inlenende werkgever betaalt hiervoor een inleenvergoeding of levert op andere wijze een bijdrage.

De Praktijkbaan kan als eerste re-integratie-instrument voor een klant worden ingezet, maar ook als vervolg op Werk Loont, een Participatieplaats of een (ander) re-integratietraject. De projectopzet bepaalt, binnen de budgettaire mogelijkheden, welk instrument wordt ingezet. Als het binnen een project beter past om Opstapbanen in te zetten dan Praktijkbanen, dan is dat mogelijk.

In 2011 creëren we 50 nieuwe banen met ieder een duur van 6 maanden. Wij gaan uit van een inzet van deze banen om na 6 maanden een stap mogelijk te maken naar regulier werk, eventueel met inzet van een (eenmalige) Opstapsubsidie. Omdat er sprake is van een nieuw instrument wordt tevens voorgesteld de re-integratieverordening aan te passen.

Participatieplaatsen

Evenals bij de 'Praktijkbanen' is het doel van participatieplaatsen de uitstroom naar regulier werk. De participatieplaatsen zijn speciaal bedoeld voor uitkeringsgerechtigden die ten gevolge van persoonlijke werkbelemmeringen vooralsnog geen kans hebben op de reguliere arbeidsmarkt. Voor een periode van maximaal 2 jaar kunnen zij met behoud van uitkering werkervaring opdoen en wennen aan een arbeidsritme. Medewerkers op een participatieplaats ontvangen naast hun uitkering een premie van 50 euro per maand (bij een werkduur van 32 uur/week). In 2010 waren er reeds 125 participatieplaatsen beschikbaar. In 2011 groeit dit door naar 220. Zo creëren we (rekening houdend met in- en uitstroom) voor 100 extra mensen een nieuwe mogelijkheid om in te stromen op een participatieplaats.

Opstapsubsidie

De opstapsubsidie betreft een eenmalig bedrag van € 10.000,- als subsidie voor de werkgever indien deze een bijstandsgerechtigde in dienst neemt voor de periode van minimaal 1 jaar, en minimaal voor 32 uur per week. Er zijn 200 opstapbanen begroot, waarvan 50 vanuit het banenplan. Deze 50 plaatsen worden gecombineerd met een Job-coachtraject zodat de kans op uitval wordt geminimaliseerd.

Ervaringen met de opstapsubsidie blijken positief. Mensen die op deze wijze geplaatst worden verrichten hun werkzaamheden bij een reguliere werkgever, ze hebben bovendien vaak perspectief op een langdurig dienstverband. Voor de volledigheid wordt in 2011 een vervolgonderzoek uitgevoerd naar de succes- en faalfactoren van de opstapsubsidie. We nemen de duurzaamheid van de uitstroom na loonkostensubsidie bovendien op in de jaarlijkse effectmeting re-integratie.

Social Return

Social Return is een initiatief dat rust op het principe van wederkerigheid tussen gemeente en bedrijven. Het succes waarmee wij mensen, ook met een beperking, kunnen plaatsen op de arbeidsmarkt is in hoge mate afhankelijk van de bereidwilligheid van werkgevers om die mensen een plek te bieden binnen hun organisatie. Een flink aantal bedrijven haalt een gedeelte van hun omzet uit opdrachten van de gemeente. Vanuit die optiek zullen we de komende jaren een forse impuls geven aan Social Return.

Bij aanbestedingen (in een aantal sectoren) wordt contractueel vastgelegd dat de opdrachtnemer ten minste 5% van de loonsom of 7% van de totale aanneemsom besteedt aan het bieden van werk of leerbanen aan mensen uit de doelgroep.

Het aantal sectoren waarop de Social Returnregel van toepassing is, is medio 2010 fors uitgebreid. De regeling is nu van toepassing op de sectoren bouw, infrastructurele werken en onderhoud, techniek, transport, beveiliging, groenvoorziening, schoonmaak, catering en zorg. Ook het aantal mensen dat in aanmerking komt voor een baan via Social Return is uitgebreid. De leeftijdsgrens is verlaagd naar 16 (voorheen 18) en ook mensen die geïndiceerd zijn voor de WSW of zonder indicatie maar mét beperking komen in aanmerking.

Natuurlijk heeft de gemeente (als werkgever) ook een eigen verantwoordelijkheid. Met de verschillende diensten maken we de komende periode afspraken over het aantal mensen uit de doelgroep (banen en leerwerkplaatsen) dat in de eigen organisatie geplaatst kan worden.

Financiering

Voor de financiering van het Banenplan is een extra bedrag van € 6 mln. beschikbaar gesteld. Hierdoor is jaarlijks € 1,5 mln. extra beschikbaar in de periode 2011–2014. In aanvulling hierop worden de kosten voor een bedrag van € 125.000,- uit het Werkgelegenheidsoffensief (WGO)³ gedekt. Bovendien zullen we ter bekostiging van de 50 Praktijkbanen per baan een bedrag van € 6.250,- beschikbaar stellen vanuit het I-deel, maximaal € 325.000,- op jaarbasis.

Wij achten deze inzet uit het I-deel verdedigbaar omdat hiermee meer bijstandsgerechtigden werkervaring op kunnen doen. In plaats van het verstrekken van de uitkering wordt dit geld ingezet als salaris. Wanneer we dit niet doen zal hetzelfde bedrag besteed worden aan de uitkeringen. Omdat het aantal banen is gemaximeerd op 50 en de duur van de banen op 6 maanden achten wij het risico van maximaal € 325.000,- te verantwoorden als extra investering in de kansen voor deze klanten. Dit is een trendbreuk met de afspraken die gemaakt zijn in het Masterplan Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hierin is bepaald dat het I-deel niet voor re-integratie-uitgaven benut kan worden, tenzij na afloop van het boekjaar blijkt dat er sprake is van een overschot. In deze vorm en omvang achten wij deze uitzondering, gezien de fors teruglopende budgetten voor re-integratie, verantwoord.

Het totale kostenplaatje voor de financiering van het Banenplan is zichtbaar in onderstaand indicatief overzicht. Op basis van de mogelijkheden om projecten vorm te geven, kunnen er verschuivingen plaatsvinden bij de inzet van de verschillende instrumenten. Logischerwijze binnen het financiële kader en met het uitgangspunt van 300 banen per jaar.

³ Voor het Werkgelegenheidsoffensief (WGO) is jaarlijks een bedrag beschikbaar van €594.000. Het offensief dient één of meer van de volgende doelen:

- verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
- verbetering van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
- creëren van werkgelegenheid

In februari wordt de raad geïnformeerd over de wijze waarop wij dit budget de komende jaren willen inzetten.

Tabel 1 Kostenraming Banenplan en dekking

Kosten Banenplan		(bedragen op jaarbasis)
50 Praktijkbanen voor 6 maanden	Kosten pp €15.000 1)	€ 750.000
100 Participatieplaatsen	Geschatte Kosten pp €6.000	€ 600.000
50 Opstapbanen incl.Jobcoaching 2)	Kosten pp € 10.675	€ 533.750
100 banen Social Return	Geen kosten tlv banenplan	
Onvoorzien/Risicovoorziening 3)		€ 66.250
Totaal 300 Banen		€ 1.950.000
Dekking Banenplan		
Banenplan-investering programma		€ 1.500.000
Inzet I-deel		€ 325.000
Inzet Werk Gelegenheids Offensief		€ 125.000
Totaal		€ 1.950.000

1) hierbij is, naast de loonkosten, rekening gehouden met de kosten voor detachering

2) De aanvulling van de opstapsubsidie met Jobcoaching zal uitval voorkomen en duurzame uitstroom versterken.

3) gelet op het feit dat sprake is van een aantal nieuwe ontwikkelingen, is het verstandig een bedrag (3,5 %) voor onvoorzien projectuitgaven te begroten.

3.3.2 Op de ladder

Zoals gezegd willen we in Utrecht de talenten en kwaliteiten van eenieder benutten en zorgen dat iedereen werkt aan de eigen toekomst. We bevorderen (maatschappelijke) participatie op het hoogst haalbare niveau. We zetten hiervoor de volgende instrumenten in:

Persoonlijk re-integratie- en persoonlijk inburgeringstraject

Met 'de kortste weg naar zelfstandigheid' als uitgangspunt bieden we een aantal mensen de mogelijkheid om tot een volledig individuele invulling van hun re-integratie- of inburgeringproces te komen. Hoewel in beide gevallen geldt dat dit instrument goed aansluit bij de visie van zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid, blijkt in de praktijk dat een dergelijke mate van zelfwerkzaamheid niet voor iedereen is weggelegd. We blijven daarom selectief met het inzetten van dit instrument. In 2011 zijn er zowel 75 persoonlijke re-integratiebudgetten als 70 persoonlijke inburgeringbudgetten beschikbaar.

Leerwerkeraanbod jongeren

Voor jongeren blijft de WIJ-aanpak leidend; Een werkleeraanbod voor iedere jongere die zich meldt. Jongeren die nog geen startkwalificatie hebben behaald, begeleiden we terug naar school. Centraal in het aanbod voor jongeren staat het Jongerenloket, een laagdrempelige plaats waar multidisciplinair wordt gewerkt door Gemeente, UWV Werkbedrijf, ROC Midden Nederland en ROC ASA.

Ondanks de wettelijke plicht tot het bieden van een werkleeraanbod voor alle jongeren tot 27 die niet werken en geen opleiding volgen, zijn we (net als bij volwassenen) streng in de uitvoering. We verwachten een coöperatieve houding van jongeren en actieve inzet op hun leerwerkplek. Indien jongeren niet aan deze verwachting voldoen, wordt de intensiteit van het leerwerkeraanbod verlaagd. Er wordt dan eerst ingezet op gedragsverandering alvorens opnieuw een intensief leerwerkeraanbod te starten. Voor de inzet op gedragsverandering maken we gebruik van het gehele reguliere Welzijns- en zorginstrumentarium van de gemeente en provincie. Jongeren krijgen maximaal 2x een intern werkleeraanbod, zonodig gevolgd door een eenmalig extern werkleeraanbod.

Ook indien het werkleeraanbod niet wordt stopgezet geldt een streng lik-op-stuk-beleid: een dag niet werken betekent géén stagevergoeding. Voor jongeren die een WIJ-uitkering ontvangen worden de reguliere wettelijke sanctiemogelijkheden toegepast.

Eindsprint op Inburgering

Gezien de kabinetsplannen zetten wij in voor een eindsprint op Inburgering in 2011 en 2012. Wij vinden het van belang dat burgers mee kunnen doen en daarbij is communicatie in de Nederlandse taal een eerste vereiste. Bovendien hebben we nu een goede infrastructuur staan waar veel burgers gebruik van maken. Het is vernietiging van maatschappelijk en menselijk kapitaal om hier geen gebruik van te maken. In de loop van 2011 zullen wij ons ook beraden op de toekomst zonder inburgeringbudget. Immers: in 2013 zullen er nog steeds burgers zijn met een taalachterstand. Oplossingen zullen daarbij niet alleen van de kant van de gemeente kunnen komen. Hier hebben we partners en de Civil Society hard bij nodig.

Utrecht bevindt zich momenteel in de achterhoede als het gaat om het slagingspercentage voor het inburgeringsexamen. Door invoering van onderstaande maatregelen zetten we er, ondanks slinkende budgetten, op in om dit percentage te verhogen van 50% in 2010 naar minimaal 60% in 2011.

- Bij de aanbesteding van inburgeringstrajecten (per januari 2010) zijn prikkels ingebouwd die er voor zorgen dat ook de taalaanbieders er baat bij hebben dat kandidaten slagen voor het examen. De verwachting is dat voorbereiding op het examen hierdoor gerichter plaats vindt.
- We roepen inburgeraars voortaan pas op voor het examen indien er een reële kans is dat ze zullen slagen voor het examen. Klanten die weinig of geen kans op slagen maken, krijgen nu eerst een vervolgaanbod.

De enorme teruggang in financiële ruimte voor inburgering blijft niet zonder gevolgen. In 2011 en 2012 zullen we als gemeente fors minder trajecten inkopen. We focussen op reguliere inburgering en bouwen de instapcursussen af. Prioriteit leggen wij bij de Inburgeringsplichtigen, uitkeringsgerechtigden en opvoeders. Op de middellange termijn (vanaf 2014) stopt de financiering door het rijk voor gemeentelijke werkzaamheden op het gebied van inburgering in zijn geheel.

Scholing in het kader van re-integratie

Voor een deel van onze klanten vormt scholing een kansrijke weg naar betaald werk. In onze (kennis)economie is een arbeidsmarktgerichte opleiding namelijk steeds belangrijker om duurzaam aan het werk te komen. Omdat onze visie is dat we mensen zo snel mogelijk naar werk willen laten uitstromen, zijn aan het volgen van scholing⁴ in het kader van re-integratie wel een aantal voorwaarden verbonden:

- De scholing is nodig om geplaatst te kunnen worden (als er passende vacatures bestaan waarop iemand direct geplaatst kan worden, wordt geen scholing aangeboden).
- De scholing leidt tot duurzame uitstroom. Met andere woorden, de scholing moet, na afronding, reëel perspectief bieden op werk.
- De scholing moet zo snel mogelijk tot uitstroom leiden. Wanneer een scholing op basis van eerdere opleidingen of een ervaringscertificaat ingekort kan worden, zullen we dit ten alle tijden doen. Wanneer een baan op MBO-1 niveau beschikbaar komt wordt van de scholingskandidaat verwacht dat hij/zij deze aanneemt. Eventueel kan dan via de werkgever een vervolgopleiding naar niveau 2 of 3 gevolgd worden.
- De scholing moet passen bij de capaciteiten van de kandidaat. Er wordt geen scholing aangeboden die te hoog gegrepen lijkt.
- De scholing moet bij vergelijking van prijs, kwaliteit en levertijd als beste optie naar voren komen.
- Voor scholing geldt een gemiddelde bijdrage (vanuit de gemeente) van 2.500,- euro.

In 2011 staan 420 scholingstrajecten gepland. In 250 gevallen worden deze gecombineerd met toeleiding door de scholingsmakelaar. De **scholingsmakelaar** koopt scholing in voor Werk Loont! en voor klantmanagers wanneer hun klanten alleen een beroepsgerichte scholing nodig hebben om uitgeplaatst te kunnen worden. De organisatie verzorgt een offerte-vergelijking, maakt afspraken met de instituten, zorgt voor verzuimmeldingen, de afhandeling van de facturen en rapporteert over de behaalde resultaten.

Behalve de specifieke scholingsactiviteiten zijn er voor enkele doelgroepen begeleidings- en trainingstrajecten waarin wordt gewerkt aan een verbetering van kennis en vaardigheden. Bijvoorbeeld in de trajecten voor dak- en thuislozen.

Bevorderen zelfstandig ondernemerschap

De inspanningen om zelfstandig ondernemerschap te bevorderen zetten wij onverminderd voort. Dit doen we via de uitvoering van het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) en door de inzet van voorbereidingstrajecten naar zelfstandig ondernemerschap. Hierin ontwikkelen startende ondernemers vanuit een bijstandsuitkering competenties en vaardigheden met als resultaat: een realistisch ondernemersplan. Voor 2011 staan 40 voorbereidingstrajecten gepland.

In het collegeprogramma is aangekondigd dat de startersadviesing vanuit de gemeente gestroomlijnd wordt. Ook zou de mogelijkheid onderzocht moeten worden om de activiteiten van Wijk in Bedrijf te combineren met de startersadviesing van Bureau Zelfstandigen.

⁴ Scholing kan gecombineerd worden met een participatieplaats, leerwerkeraanbod voor jongeren en personen die via een werkgelegenheidsproject worden geplaatst. In het laatste geval wordt een redelijke bijdrage van de werkgever verwacht. Deze profiteert immers van de toegenomen kennis/vaardigheden.

Bij nadere beoordeling blijkt dat deze combinatie weinig voordelen oplevert aangezien de taken van Bureau Zelfstandigen en Wijk in Bedrijf nauwelijks overlap vertonen. Wijk in Bedrijf Utrecht houdt zich bezig met startersadvisering aan alle inwoners in Utrecht en voert geen uitkeringstaken uit. Bureau Zelfstandigen (BZ) daarentegen voert primair wettelijke uitkeringstaken uit ten behoeve van bijstandsgerechtigden en haar taken gaan verder dan alleen startersadvisering.

Een nieuwe aanzet voor stroomlijning van startersadvisering vinden we in het regeerakkoord, waarin aangegeven is dat ondernemers en bedrijven, met name het MKB, meer ondersteund zouden moeten worden bij hun contacten met de overheid. Voor al hun overheidszaken zouden ondernemers (dus niet alleen de starters) terecht moeten kunnen bij 1 loket: een ondernemersplein. Vanuit Economische Zaken, Sociale Zaken en de Kamer van Koophandel wordt de ontwikkeling van een (regionaal georiënteerd) ondernemersplein voorbereid.

Volwasseneneducatie

Omdat er door het Rijk fors wordt bezuinigd op de middelen die we als gemeente krijgen voor de inzet van Volwasseneneducatie, zijn we genooddaakt om op dit vlak een aantal scherpe keuzes te maken.

- Aansluitend bij de Nota Participatiebudget (februari 2010) geven we prioriteit aan het in stand houden van het tweede kans onderwijs (VAVO) en scholingsaanbod voor laaggeletterden. In totaal zijn hiervoor 875 trajecten beschikbaar.
- Ook het aanbod voor 18-jarigen die na het volgen van de internationale schakelklas nog onvoldoende taalbeheersing hebben, blijft gehandhaafd. Het betreft hier 45 trajecten.
- Vanwege de belangrijke rol die de Educatieve televisie (ETV) heeft bij het werven van moeilijk bereikbare doelgroepen (laaggeletterden) voor het beschikbare aanbod, handhaven we de bijdrage voor de ETV op het niveau van 2010.
- Het vormings- en ontwikkelingswerk korten we met 5%. Deze geringe korting komt voort uit het belang dat wij hechten aan de beschikbaarheid van een divers cursusaanbod op het gebied van basisvaardigheden. Voor het volgen van een cursus in dit kader is overigens meestal een (geringe) eigen bijdrage vereist. In totaal blijven er 1.900 trajecten beschikbaar.
- Bezuiniging basisvaardigheden voor Nederlandstaligen
- Om bovenstaande prioriteiten te kunnen uitvoeren zijn we genooddaakt de cursussen NT2 voor ex-inburgeraars en niet-doelgroep inburgeraars te stoppen.

Naast deze prioritering in het aanbod, herijken we in 2011 de subsidierelatie met het ROC om meer zicht te krijgen op de resultaten die worden geboekt met volwasseneneducatie en de bijdrage die zij leveren aan de participatiedoelstellingen van de gemeente.

In de toekomst zal op het vlak van taaltraining ook meer aansluiting worden gezocht met initiatieven in de wijken waarbij welzijnsorganisaties, zelforganisaties en (basis)scholen meer informele vormen van taallessen organiseren. Dit in relatie tot de herpositionering die op het terrein van Inburgering voor 2011 gepland is in verband met het wegvallen van de rijksbijdrage in 2014. Wanneer de eisen van de wetgeving op dit terrein niet meer gelden, biedt een meer informele aanpak mogelijk aanknopingspunten voor de burgers die niet verplicht zijn om in te burgeren, maar toch een laag taalniveau hebben en daar verandering in willen brengen. Er bestaan verschillende voorbeelden waarbij bewoners en organisaties zelf het initiatief nemen om het taalniveau van b.v. opvoeders te verbeteren.

Werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Bij bijstandsgerechtigden die voorlopig geen uitzicht hebben op een plaats op de arbeidsmarkt en er op korte termijn geen groeikansen worden verwacht, is meer dan eens sprake van meervoudige problematiek. Het gaat naar schatting om ongeveer 35– 40% van de bijstandsgerechtigden. De problemen bevinden zich niet alleen op het gebied van werk en inkomen, maar ook op andere leefgebieden. Deze mensen hebben vragen die niet alleen vanuit SoZaWe/BIGU kunnen worden opgepakt. Het blijkt ook in de praktijk zo te zijn dat meerdere organisaties aan de problemen van een gezin werken. Juist voor deze mensen is een nauwere samenwerking met de GG&GD en met maatschappelijke partners nodig. Dit temeer omdat de inzet van het participatiebeleid is toegespitst op zo spoedig mogelijke toeleiding naar werk. De participatiecoaches moeten daarom een goed zicht hebben op de beschikbare instrumenten in de Utrechtse sociale kaart. Zij zullen hun weg daarin moeten leren vinden en een samenwerkingsnetwerk opbouwen en onderhouden.

In de komende periode worden afspraken gemaakt met onze maatschappelijke partners over toeleiding en warme overdracht van bijstandsgerechtigden met meervoudige problematiek. Het uitgangspunt hierbij is; één klant, één plan, één vaste contactpersoon. Dit pakken we aan vanuit de driehoek: zorg (ook de niet-gemeentelijk gefinancierde organisaties), welzijn en participatie en stroomlijnen we met de aanpak van Vernieuwend Welzijn. Wij streven naar een presentatie van de aanpak in de loop van 2011 en het uitvoeren van experimenten (b.v. in de krachtwijken) in 2012.

De gemeente (in de vorm van SoZaWe/BIGU) is één van de instanties die bijstandsgerechtigden met meervoudige problemen goed kan signaleren. Mede hiervoor is het matchingsinstrument ingekocht. Met behulp van dit instrument wordt in kaart gebracht waar de mogelijkheden en waar de belemmeringen voor een persoon liggen.

Voor een beperkt aantal (200) mensen waarbij de belemmeringen dermate groot zijn dat ze voornamelijk geen uitzicht hebben op vast werk, is binnen het participatiebeleid een plaatsing op activiteiten ingekocht. Het betreft hier bijvoorbeeld laagdrempelige activiteiten in het kader van volwasseneneducatie of matching, introductie en begeleiding bij het vinden van vrijwilligerswerk. Daarnaast is het activeringsteam in de krachtwijken werkzaam. In toenemende mate zijn wij mede afhankelijk van onze maatschappelijke partners (bijv. welzijnsorganisaties) voor de begeleiding van deze mensen.

Nieuwe kleinschalige experimenten

In het collegeprogramma hebben wij aangekondigd ruimte te maken voor een aantal nieuwe initiatieven en experimenten, hoewel de financiële ruimte daarvoor beperkt is.⁵ Ook bij de opzet en beoordeling van deze initiatieven geldt als uitgangspunt dat er gestreefd wordt naar een effectieve werkwijze die goede resultaten oplevert. In het kader van het Banenplan zullen er al diverse nieuwe initiatieven worden opgepakt. Daarnaast bezien we de volgende mogelijkheden :

Fit4Work

Er start in 2011 een landelijk experiment om te onderzoeken of klanten met een meervoudige problematiek, waaronder psychiatrische, door middel van een intensieve, integrale aanpak vanuit GGD, Sociale Zaken en WMO kunnen worden begeleid naar regulier werk en ook gezonder kunnen worden. Als deze opzet inderdaad tot een verbetering van de participatie en gezondheid leidt, zullen wij de financiële mogelijkheden bezien om hieraan op kleine schaal mee te doen.

I-Did Slow Fashion

Een ander voorbeeld is *I-Did Slow Fashion*, een nieuw bedrijf, dat allochtone vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid biedt om werkervaring op te doen in hun naaiatelier en de vrouwen een beroepsgerichte opleiding biedt. Na de werkervaringsfase en opleiding kunnen vrouwen ofwel een regulier dienstverband krijgen bij I-Did Slow Fashion ofwel bij een ander bedrijf in de sector aan de slag gaan.

Werktoeleiding jongeren

In 2011 zal SoZaWe de mogelijkheden bezien om kleinschalige experimenten te ontwikkelen en uit te voeren, gericht op het toeleiden van moeilijk bereikbare jongeren naar het jongerenloket en werk en/of stage. Met o.a. de stichting Jongeren in Actie en het (wijk)jongerenwerk worden nieuwe initiatieven ontwikkeld.

3.3.3 Werk Loont!

Hoewel als laatste in de rij instrumenten beschreven, is Werk Loont een instrument dat we inzetten aan de Poort. Iedereen die een bijstandsuitkering komt aanvragen en kan werken, komt in principe in een Werk Loont traject. Deze mensen krijgen een contract voor twee maanden (voorheen drie), waarbij zij werkzaamheden verrichten voor bijvoorbeeld het UW-Werkbedrijf. Deze Work First benadering zorgt dat mensen in een werkritme blijven en heeft tegelijkertijd een preventieve werking.

In de afgelopen jaren is gebleken dat onze Werk Loont aanpak succesvol is. We zetten deze aanpak dus ook de komende jaren voort. Wél gaan we verder differentiëren. We zetten niet langer instrumenten in voor mensen die zelfredzaam zijn en op eigen kracht een nieuwe plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden. Voor mensen die niet zelfredzaam zijn, kiezen we, mede met behulp van het matchingsinstrument, een passend instrument om hen te begeleiden naar duurzame arbeid. Nieuw is ook dat mensen in Werk Loont binnen twee maanden gebruik kunnen maken van vacatures uit de werkgelegenheidsprojecten. Om de uitstroom verder te bevorderen gaan we bij de salarisberekening van de Werk Loont-kandidaten uit van 40 uur per week. De klant krijgt 32/40 van het minimumloon, mits dat niet onder de voor die klant behorende bijstandsnorm komt te liggen. Hiermee verhogen we de stimulans voor de klant om een reguliere baan te zoeken. In totaal verwachten we in 2011 een instroom van 550 mensen in Werk Loont.

In 2011 onderzoeken wij de mogelijkheden van een volledige uitbesteding van de uitvoering van Werk Loont!

⁵ De ervaring leert dat de WWB voldoende ruimte biedt om kleinschalige experimenten te kunnen uitvoeren, maar indien noodzakelijk zullen we hiervoor gebruik maken van het experimenteerartikel van de WWB.

4. Onze klanten

4.1 Doelgroepen

4.1.1 Werkzoekenden met een bijstandsuitkering (WWB)

Deze categorie vormt de hoofdmoot van mensen waar wij onze re-integratietrajecten op richten. Het betreft mensen die recht hebben op een bijstandsuitkering en die we met een gericht re-integratieaanbod zo mogelijk helpen om opnieuw een plek op de arbeidsmarkt te vinden.

Sinds 2006 was er sprake van een gestage daling in het aantal mensen dat een beroep deed op een bijstandsuitkering en het bijbehorende re-integratieaanbod. Als gevolg van de economische crisis was er in de loop van 2009 echter voor het eerst weer sprake van een stijging. Hoewel het aantal aanvragen voor een bijstandsuitkering zich wat lijkt te stabiliseren zijn er nog geen tekenen dat de verhoogde druk op dit aanbod binnenkort zal afnemen. Een chronologisch overzicht van het aantal bijstandsgerechtigden in de laatste jaren is opgenomen in tabel 2.

Tabel 2 Overzicht bijstandsgerechtigden.

Jaar, per 1-1	Bijstand-huishoudens (18-65 jr)
2002	8.244
2003	7.934
2004	8.551
2005	8.725
2006	8.557
2007	8.132
2008	6.833
2009	6.295
2010	6.641
2011	7.100 (WWB + WIJ)

4.1.2 Jongeren vallend onder de Wet Investeren Jongeren (WIJ)

Alle jongeren in de leeftijd van 18 tot 27 jaar die niet werken, geen opleiding volgen en onvoldoende zelfredzaam zijn bij het vinden van werk of een (vervolg)opleiding vallen onder de WIJ. Deze jongeren moeten we als gemeente een leerwerkeraanbod doen. Aan dit leerwerkeraanbod is een stagevergoeding gekoppeld indien het leerwerkeraanbod zelf niet leidt tot voldoende verdiensten voor economische zelfstandigheid. Een jongere die niet in staat is tot het volgen van een werkleeraanbod en recht heeft op een uitkering, ontvangt een WIJ-uitkering.

Na een toename als gevolg van de economische crisis, neemt de jeugdwerkloosheid inmiddels af. Kanttekening hierbij is echter dat de resterende jongeren in belangrijke mate minder goed bemiddelbaar blijken. Het aantal jongeren dat gebruik moet maken van een gemeentelijk aanbod of uitkering daalt daardoor niet zo snel.

4.1.3 Inburgeringsplichtigen en vrijwillige inburgeraars (WI)

Tot de inburgeringsplichtigen behoort in beginsel iedereen die van buiten de Europese Unie naar Nederland is gekomen met de intentie om hier duurzaam te verblijven en nog niet in het bezit is van een verblijfsstatus voor onbepaalde tijd. Gemeenten kunnen een inburgeringscursus aanbieden aan inburgeringsplichtigen, maar zijn hier niet toe verplicht. Uitzondering hierop vormen asielmigranten en geestelijke bedienaren, voor deze mensen zijn gemeenten verplicht een inburgeringscursus aan te bieden.

Vrijwillige inburgeraars zijn mensen waarvoor geen inburgeringsplicht geldt. In veel gevallen gaat het om mensen die reeds langere tijd in Nederland verblijven en in het bezit zijn van een verblijfsstatus voor onbepaalde tijd of Nederlandse nationaliteit maar nog geen of onvoldoende kennis hebben van de Nederlandse taal. Hierbij kan het ook gaan om werkzoekenden met een bijstandsuitkering. In veel gevallen gaat het echter om Turkse of Marokkaanse moeders met kinderen waarvan de echtgenoot over een inkomen beschikt.

Sinds de invoering van de Wet Inburgering in 2007 zijn er in Utrecht meer dan 4.500 inburgeringstrajecten uitgevoerd. Meer informatie over de bereikte doelgroepen vindt u in bijlage 2. Momenteel resteren nog circa 1400 mensen in het 'bestand potentieel inburgeringsplichtigen' (BPI) waarvan een gedeelte jonger is dan 18 jaar of ouder dan 61,5. De kans bestaat dat een deel van de resterende potentieel inburgeringsplichtigen inmiddels een opleiding heeft gevolgd die vrijstelling van inburgering geeft. Ook zijn er nog inburgeringsplichtigen die niet geslaagd zijn voor het inburgeringsexamen en die in aanmerking komen voor een vervolgaanbod en inburgeraars die een handhaving zonder aanbod hebben gekregen en waarvan de handhavingstermijn afloopt. Indien deze mensen niet zijn geslaagd voor het inburgeringsexamen kan de gemeente een aanbod doen om alsnog te kunnen slagen voor het inburgeringsexamen. Naar verwachting zal het aantal inburgeringsplichtigen de komende tijd afnemen en een groeiend deel van onze doelgroep inburgeraars bestaan uit vrijwillige inburgeraars. Nieuwkomers behoren vanzelfsprekend nog tot de inburgeringsplichtigen, dit betreft naar schatting zo'n 300 personen per jaar.

Het is van belang, juist nu er op korte termijn geen budgetten meer voor een grootschalige aanpak beschikbaar zijn, in 2011 nog een laatste eindsprint in te zetten en zoveel mogelijk burgers in staat te stellen beter te communiceren met hun bureaus, hun werkgever en de leraar van hun kinderen.

4.1.4 Mensen zonder startkwalificatie en Laaggeletterden (WEB)

Deze groep wordt grotendeels gevormd door mensen zonder startkwalificatie⁶ en door mensen waarbij sprake is van laaggeletterdheid. Zowel mensen met als zonder baan maken deel uit van deze categorie die een belangrijke doelgroep vormt voor de volwasseneneducatie.

Anders dan bij de WWB, WIJ en WI, is het moeilijk om de omvang en ontwikkelingen van de doelgroep WEB helder in kaart te brengen. Dit heeft er grotendeels mee te maken dat er geen sprake is van een uitkering (WWB en WIJ) of van een plicht (zoals bij inburgering). Lang niet alle mensen die behoren tot de doelgroep van de WEB melden zich. Wat vanzelfsprekend wel bekend is, is het aantal personen dat in de afgelopen periode gebruik heeft gemaakt van een cursusaanbod vallend onder de WEB. In de jaren 2008–2009 betrof dit 2.621 mensen. Meer informatie over deze klantgroep vindt u in bijlage 2.

4.1.5 Niet uitkeringsgerechtigde werkzoekenden

Niet uitkeringsgerechtigde werkzoekenden zijn mensen zonder baan en zonder recht op uitkering. Veelal gaat het hierbij om herintreders. Gemeenten kunnen een aanbod doen voor deze mensen indien zij begeleiding nodig hebben bij het vinden van een baan. De afgelopen jaren is het re-integratieaanbod voor deze doelgroep versoberd als gevolg van een lager budget en is er sprake van een beperkt bereik. Zij maken met name gebruik van het aanbod Inburgering en Educatie.

⁶ Minimaal MBO niveau 2

5. Context

5.1 Wettelijke kaders

De activiteiten die wij als gemeente uitvoeren op het gebied van re-integratie, inburgering en volwasseneneducatie vinden grotendeels plaats vanuit een wettelijk kader. Van toepassing zijn de Wet Werk en Bijstand (WWB), Wet Investeren Jongeren (WIJ), Wet Inburgering en de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. Sinds 2009 is eveneens bij wet geregeld dat gemeenten beschikken over één participatiebudget, waarin de budgetten om participatie te bevorderen zijn samengebracht. Het nieuwe regeerakkoord (kabinet Rutte) kondigt verder aan dat er een nieuwe regeling zal komen voor de onderkant van de arbeidsmarkt, waarin de Wet Werk en Bijstand (WWB), Wet Investeren in Jongeren (WIJ), de Wajong en Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) ontschot worden samengebracht.

Wet Werk en Bijstand (WWB)

Gemeenten zijn bij wet verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet Werk en Bijstand. Zij beschikken hiervoor over een uitkeringsbudget (het zogenaamde I-deel) en over een re-integratiebudget (het W-deel). In de uitvoering hebben gemeenten grote vrijheid voor het maken van eigen keuzes. Gemeenten worden gestimuleerd om effectief beleid te voeren. Indien wij meer uitkeringen verstrekken dan vergelijkbare gemeenten, leidt dit niet tot een hoger budget, Utrecht zal dan zelf het verschil moeten bijpassen. Slagen we er echter in om minder uitkeringen te verstrekken, dan houden we geld over dat we aan andere zaken kunnen besteden.

Wet Investeren Jongeren (WIJ)

In het kader van de Wet Investeren Jongeren heeft iedere gemeente de verplichting om alle jongeren van 18 tot 27 jaar die geen opleiding volgen en niet werken een werkleeraanbod te doen. Wanneer de jongere zich actief inzet, komt de jongere in aanmerking voor een inkomensvoorziening (stagevergoeding).

Wet Inburgering (WI)

Op grond van de Wet Inburgering zijn gemeenten verplicht om aan iedere asielmigrant een cursusaanbod te doen. Daarnaast mogen gemeenten ook inburgeringcursussen aanbieden aan overige inburgeringsplichtigen en vrijwillige inburgeraars. Utrecht kiest er voor om inburgering waar mogelijk te combineren met het verwerven van duurzame arbeid en het behalen van startkwalificaties.

Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

In het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs ontvangen gemeenten een Rijksbijdrage waarmee educatie voor volwassenen ingekocht kan worden. Het betreft hier zowel basiseducatie als Voortgezet Algemeen Volwassenenonderwijs. Gemeenten zijn verplicht deze opleidingstrajecten in te kopen bij de Regionale Opleidingscentra. Utrecht heeft hiervoor een overeenkomst afgesloten met ROC Midden Nederland.

De Wet Sociale Werkvoorziening

Burgers met een beperking kunnen aan het werk via de Wet sociale werkvoorziening. Om van deze voorziening gebruik te kunnen maken is een indicering van het UWV-werkbedrijf noodzakelijk. De Wet sociale werkvoorziening en het bijbehorende budget staat los van de wet Participatiebudget. Desalniettemin speelt ook deze regeling een grote rol in het participatiebeleid. In Utrecht werken bij het sw-bedrijf UW immers circa 1100 werknemers. Dat kan zijn binnen de muren van UW zelf of via detachering en Begeleid Werken bij andere werkgevers. Ook op het WSW-budget is sprake van bezuinigingen.

Eén participatiebudget

Met ingang van 2009 zijn de Rijksgelden voor re-integratie, **inburgering** en volwasseneneducatie gebundeld in één participatiebudget. Hiermee hebben gemeenten meer mogelijkheden gekregen om trajecten re-integratie, inburgering en educatie te combineren. Op deze wijze worden de wensen van de klant beter centraal gesteld en is een meer integraal aanbod mogelijk. Deze activiteiten hebben tot doel om zoveel mogelijk burgers actief mee te laten doen in de samenleving.

Nieuwe regeling 'Onderkant van de Arbeidsmarkt'

Het kabinet wil de instroom in de Wajong en de Wsw beperken en alleen toegankelijk maken voor die personen die geen kansen hebben op de reguliere arbeidsmarkt. Een nieuwe regeling die dit moet bewerkstelligen, is aangekondigd in het regeerakkoord. Voor de groep die niet zal instromen in de Wajong en Wsw geldt dat zij met behulp van loondispensatie een plek moeten vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Naar het zich laat aanzien komt de verantwoordelijkheid voor re-integratie van deze groep bij de gemeenten te liggen. Het Rijk verwacht dat dit tot lagere kosten leidt en zal daarvoor een besparing opleggen.

5.2 Financiële kaders

Rijksbezuinigingen

Zoals reeds aangegeven, is er de komende jaren fors minder geld beschikbaar voor re-integratie en inburgering. Hieronder staan de belangrijkste veranderingen op een rij.

Het Rijk bezuinigt al langere tijd op de budgetten voor re-integratie en zal dat de komende jaren in nog grotere mate voortzetten. Ten opzichte van 2008 (het laatste jaar waarin Utrecht nog een positief saldo op de re-integratiebudgetten realiseerde) zijn de Rijksbijdragen voor re-integratie met circa 18% afgenomen. Een doorkijkje naar de komende jaren leert ons dat deze afname in 2014 naar alle waarschijnlijkheid circa 50% zal bedragen.

Met ingang van 2011 wordt ook op de Rijksbijdragen voor inburgering fors bezuinigd.

Voor de middellange termijn koerst het Rijk aan op een volledige stelselherziening inburgering. In de plannen van het Rijk zal de vrijwillige inburgering volledig worden afgeschaft en zullen de gemeenten vanaf 2014 geen Rijksmiddelen meer ontvangen voor inburgering. De gemeentelijke handhavingstaak op het terrein van inburgering vervalt.

Bij de vaststelling door het Rijk van het Participatiebudget voor 2011 bleek een extra nadeel voor Utrecht. Als gevolg van de verdelingsystematiek over het land, is het relatief lage aantal bijstandsgerechtigden en het lage aantal niet-westerse allochtonen oorzaak van een lager budget: 2,5 miljoen euro minder dan in de prognose werd verwacht.

Extra gemeentelijke investeringen

Tegenover deze rijksbezuinigingen, investeert de gemeente extra. In 2009 heeft het voorgaande college een eenmalige bedrag van € 10 mln. (later bijgesteld naar € 8,3 mln.) bestemd voor het tegengaan van de gevolgen van de economische crisis. Met dit bedrag werden tot en met 2010 de re-integratieactiviteiten op peil gehouden zodat het mogelijk was om nieuwe instroom kansrijke klanten (voornamelijk mensen die vanwege de crisis recent hun baan hadden verloren) een re-integratieaanbod te doen. Deze incidentele middelen vallen na 2011 weg. Dit geldt overigens vanaf 2012 ook voor de incidentele middelen bestemd voor het stedelijk actieplan bestrijding jeugdwerkloosheid (incidenteel € 3 mln.). Met deze middelen is een forse investering gepleegd om de effecten van de crisis zoveel mogelijk op te vangen. Gezien de verhoudingsgewijs gunstige cijfers in de werkloosheid en bijstandsvolume lijkt deze investering ook rendement opgeleverd te hebben.

Vanaf 2011 t/m 2014 hebben wij jaarlijks een extra budget van € 1,5 mln. beschikbaar gesteld voor het Banenplan. Met deze impuls verwachten wij de stap vanuit de uitkering naar regulier werk te bevorderen en bieden we zoveel mogelijk utrechtse burgers een kans om te werken op eigen niveau.

Tabel 3 Financiële meerjarenprognose Participatiebudget

Budget/jaar	2008	2010	2011	2012	2014
W-deel ; rijksbijdrage	44,5	36,6	30,7	25	20
Werk incidenteel*		4	3,7	2	2
Bijdrage gemeente inburgering			0,5		
Bijdrage gemeente volwasseneneducatie			0,7		
Meeneemregeling**	35,2	0	-3,8	pm	pm
subtotaal re-integratie	79,7	40,6	31,8	27	22
Educatie; rijk	3,8	2,8	2	2	2
Educatie; gemeente	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
subtotaal educatie	5,3	4,3	3,5	3,5	3,5
Inburgering rijk***	10	10,5	8	5	0
Inburgering gemeente	0,3	0,8	0	0	0
subtotaal inburgering	10,3	11,3	8	5	0
Totalen	95,3	56,2	43,3	35,5	25,5

bedragen x 1 miljoen euro

* de incidentele middelen betreffen in 2010 en 2011 de bijdrage vanuit het fonds Arbeidsmarkt en daarnaast vanaf 2011 middelen voor het banenplan (zie paragraaf 5.2.1), incl. bijdragen WGO en I-deel.

** op enkele onderdelen is sprake van een overschrijding van de uitgaven op het w-deel in 2010. Dit resulteert in het 'meenemen' van dit negatieve resultaat naar 2011. In 2008 was er nog sprake van het 'meenemen' van een fors positief saldo uit 2007.

*** Bij Inburgering zal sprake zijn van een positieve meeneemregeling van 2010 naar 2011. Het bedrag dat meegenomen wordt dient echter volledig ter dekking van de doorloopkosten van in 2010 gestarte trajecten. De in de tabel opgenomen kosten betreffen de kosten van de in 2011 gestarte trajecten.

Uitkeringsbudget (I-deel)

Utrecht kende de afgelopen jaren een ruim overschot op het I-deel. Ook in 2010 is er nog een overschot, al is het sterk verminderd. Het (voorlopige) budget voor uitkeringen in 2011 is voor Utrecht bijna € 5 mln. lager dan in 2010.

Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht⁷ landelijk een daling van het aantal uitkeringen met 3,6%. De landelijke tendens is echter nog een stijging. Ondanks de relatief gunstige positie die Utrecht vergeleken met andere gemeenten inneemt, dreigt vanaf 2011 het overschot fors te verminderen danwel een tekort op het I-budget te ontstaan.

Gegeven de financiële werkelijkheid is het dus niet eenvoudig om onze ambities te verwezenlijken. De grote teruggang in financiële ruimte dwingt ons om de omvang van onze dienstverlening te verkleinen en om nog meer dan reeds gebeurde te sturen op effectiviteit en efficiëntie van de dienstverlening

5.3 Arbeidsmarkt

Als gevolg van de economische crisis is de situatie op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren sterk verslechterd. Hoewel Utrecht een economisch krachtige regio is, zien we ook hier een afname van de werkgelegenheid. Ter illustratie: In 2009 is de Nederlandse economie gekrompen met 3,9%. In het stadsgewest Utrecht bedroeg deze krimp minder, maar nog altijd een substantiële 2,9%. Recent onderzoek in de regio Utrecht⁸ laat zien dat een kleine meerderheid van de werkgevers ook voor de nabije toekomst (1^e kwartaal 2011) verwacht dat hun personeelsbestand zal krimpen.

Het goede nieuws is dat het Utrechtse bedrijfsleven eind 2010 een voorzichtige omzetsijging liet zien en dat het aantal werkzoekenden zich lijkt te stabiliseren. Ondanks eventueel (verder) economisch herstel zal de werkgelegenheid echter ook in de toekomst in een groot aantal sectoren afnemen. Uit recent onderzoek van de Kamer van Koophandel blijkt dat in de periode tot 2020 in nagenoeg alle beroepssegmenten op lager niveau sprake zal zijn van een groeiende werkloosheid.

Ook op middelbaar niveau zal de werkloosheid in veel beroepssegmenten groeien. Voor een aantal specifieke beroepen (voornamelijk in de sectoren onderwijs, zorg en techniek) wordt overigens juist een tekort aan arbeidskrachten voorzien.

De hierboven beschreven situatie op de arbeidsmarkt heeft vanzelfsprekend zijn weerslag op de omvang van ons klantenbestand. Over geheel 2009 is het aantal uitkeringen gestegen naar 6.641 (18-65 jarigen, exclusief partners).

Per 1 januari 2011 is sprake van een verdere verhoging van het aantal Bijstands- (en WIJ) uitkeringen, nl : 7.100 (18-65 jarigen), waarvan 710 WIJ-uitkeringen. Een stijging met 459 uitkeringen (7%).

5.4 Resumé

Uit het bovenstaande blijkt dat de context waarin wij onze ambitie willen realiseren niet optimaal is. De financiële ruimte neemt drastisch af en het beroep dat wordt gedaan op ons re-integratie- en inburgeringsaanbod is in de laatste twee jaren sterk toegenomen. Hoewel een herstel van de arbeidsmarkt lijkt op te treden, is de arbeidsmarktsituatie voor de lage en middelbare opleidingsniveaus ook op de langere termijn niet rooskleurig. Gelijktijdig willen we als gemeente een aantal forse prestaties leveren en zijn we daar voor een deel ook wettelijk toe verplicht. De ruimte om naast deze wettelijk verplichte prestaties nog extra inzet te leveren voor specifieke groepen is de komende periode zeer beperkt. Daarom investeren wij extra om baankansen te creëren en werken wij, samen met andere partijen, aan de toekomst.

⁷ Bron: Macro-Economische Verkenningen 2011. Het CPB houdt daarin een jaargemiddelde van 280.000 uitkeringen aan voor 2010. Eind 2010 zijn er landelijk 300.000 uitkeringen. Het CPB voorspelt een daling naar 270.000 *gemiddeld* over 2011. Dat impliceert een daling naar 240.000 uitkeringen eind 2011.

⁸ Thermometer Economische Crisis oktober 2010, afdeling Bestuursinformatie gemeente Utrecht.

Bijlage 1

Bestedingsplan 2011 participatiebudget

Bestedingsplan 2011 participatiebudget

	Programma- begroting 2011	Prognose 2011 ^a	
	Aantallen instroom	Aantallen instroom	Budget 2011
Re-integratie			
Beschikbaar budget W-deel en bijdrage Fonds arbeidsmarkt (€ 1,7 mln)			32,4
Beschikbaar budget banenplan			1,5
Beschikbaar t.b.v. banenplan vanuit werkgelegenheidsoffensief en inzet I-deel			0,5
Negatieve meeneemregeling 2010 ^b			-3,8
Inzet budget volwasseneneducatie 2010 (via dekkings- en bestedingsvoorstellen 2010)			0,7
Inzet budget instapcursussen 2010 (via bestedings- en dekkingsvoorstellen 2010)			0,5
<i>Totaal beschikbaar budget</i>			<i>31,8</i>
Kosten			
Instroom in trajecten	1.285	980	
Waarvan:			
WIJ	550	350	3,0
Trajecten 27 +	485	380	1,5
Scholingsmakelaar	250	250	0,2
Overig:			
Werk Loont	720	550	6,5
Werk030			1,6
Opstapsubsidies	200	150	1,6
Vangnet-Doe Mee (betreft doorloopkosten)			9,5
Scholing		170	0,9
Vrijwilligerswerk		100	0,2
Vaste kosten eigen re-integratie personeel ⁹			5,0
Reeds opgenomen onder andere posten (Werk loont, Werk 030, PRB, SHV)			-3,6
Schuldhulpverlening			1,7
Overig incl. doorloop participatieplsn. 0,15 mln			1,9
Subtotaal	2.205	1.950	29,9

⁹ Het aandeel vaste kosten voor eigen re-integratiepersoneel blijft gelijk. Conform het Masterplan zullen besparingen op personeel worden benut ter financiering van de personeelskosten van andere formatie die tot nu toe niet uit het W-deel wordt gedekt.

Banenplan:			
Praktijkbanen		50	0,8
Participatieplaatsen		100	0,6
Opstapbanen incl.Jobcoaching		50	0,5
Banen Social Return (geen kosten)		100	
Onvoorzien/Risicovoorziening			0,1
<i>Totale kosten re-integratie</i>			<i>31,8</i>
Volwasseneneducatie			
<i>Beschikbaar budget:</i>			<i>3,6</i>
Kosten			
aantal ingekochte trajecten volwasseneneducatie		2.050	1.740
waarvan			
ROC			
- VAVO		275	1,5
- basisvaardigheden Nederlandstaligen		820	0,6
- ETV			0,1
- Nt2 ex-inburgeraars		45	0,1
- cursusaanbod laaggeletterden ^d		600	0,7
Vormings- en Ontwikkelingswerk		1.900	0,5
<i>Totale kosten volwasseneneducatie</i>			<i>3,6</i>
Inburgering			
<i>Beschikbaar budget:</i>			<i>8,0</i>
Kosten			
<i>Totale kosten inburgering</i>		<i>1.500</i>	<i>1.350</i>
Totaal budget			43,4
Totale kosten			43,4

- De opgenomen bedragen zijn niet één op één te relateren aan de instroomcijfers. In de berekening van de bedragen zijn bij de meeste instrumenten ook de kosten van doorloop van trajecten meegenomen, deze zijn niet in de aantallen terug te vinden. In de prognose van de kosten zit een groot aantal aannames en daarmee ook onzekerheden, ook levert de doorloop van kosten een risico op.
- We hebben maatregelen genomen die nodig zijn om, met inachtneming van de negatieve meeneemregeling, binnen het budget te blijven. Deze zijn vermeld in de toelichting.
- Onder het onderdeel re-integratie, kopje trajecten 27+-ers vallen:
 - Persoonlijk Re-integratieBudget : 75
 - Begeleidingstrajecten startende ondernemers/zelfstandigen : 40
 - het Matchingsinstrument : 200
 - trajecten voor dak- en thuislozen : 65
- In het aanbod van ROC nemen jaarlijks circa 600 laaggeletterden deel aan het aanbod, daarnaast circa 50 deelnemers aan het aanbod van Prago.

Toelichting op de gemaakte keuzen

Het bestedingsplan is de weerslag van de keuzes die gemaakt zijn ten aanzien van de visie en de inzet van instrumenten. Wij hebben de volgende elementen in onze afweging betrokken.

1) Het resterende tekort op het W-deel in 2010 kan op twee manieren gedekt worden: (1) ten laste van de (gemeentelijke) exploitatie in 2010 of (2) ten laste brengen van het WWB-budget 2011 door gebruik te maken van de meeneemregeling die de WWB biedt. Wij kiezen voor laatstgenoemde optie en hebben hierin voorzien in het bestedingsplan 2011. Ook de bezuinigingen van het rijk op het participatiebudget worden doorvertaald in dit bestedingsplan en in de (aanpassing van de) programmabegroting 2011. Trajecten worden korter, gericht en goedkoper ingezet. Om dit te kunnen realiseren en tegelijkertijd te voorkomen dat de rijksbezuinigingen tot onevenredig grote gevolgen leiden voor kwetsbare groepen mensen, is het noodzakelijk enige flexibiliteit over de jaargrens heen te hebben bij de herbesteding van middelen binnen het programma. Door de inzet van resterende middelen volwasseneneducatie 2010 en inburgering 2010 (instapcursussen) kan een sluitend bestedingsplan worden gerealiseerd.

2) De keuzes moeten bijdragen aan de doelstellingen van het college: verminderen van het beroep op bijstand en het vergroten van zelfstandige deelname aan de samenleving. Daarom is vooral ingezet op die instrumenten die een effectieve bijdrage leveren aan de weg naar werk of het verwerven van voldoende kennis van de Nederlandse taal en samenleving. Daar waar mogelijk zijn wel de mogelijkheden van het integrale participatiebudget benut om deze dubbele doelstelling te bereiken. Zo kunnen we de geïntegreerde trajecten (GIT) bij het ROC behouden door deze in de vorm van een taalkennisvoorziening aan te bieden.

3) Keuzes die leiden tot een hogere inzet van uitkeringsmiddelen (I-deel) ten gunste van besparingen op re-integratiemiddelen zijn afgewogen tegen de afspraken rondom de uitvoering van het Masterplan SoZaWe (inzet overschot I-deel ter afbouw van personeelsomvang) en de prognose voor het I-deel (voor 2011 somber, zie elders).

Dit betekent dat op de middellange termijn nog geen keuze gemaakt kan worden om bijv. bij Werk Loont over te stappen naar een systematiek waarbij deelnemers met behoud van uitkering een traject volgen. Op langere termijn kan deze keuze voor werken met behoud van uitkering, vanwege de werking van de financieringssystematiek van de WWB, financieel echter juist gunstiger uitpakken. In deze systematiek is het aantal uitkeringsgerechtigden namelijk mede bepalend voor de hoogte van het W-deel.

4) Er is een taakstelling van € 500.000 opgenomen op de WIJ. Deze zal worden geëffectueerd bij de evaluatie van de uitvoering van de WIJ in het eerste kwartaal van 2011. We zien daarbij de volgende opties: Er zal meer worden gestuurd op het aanbieden van goedkopere trajecten. Ook zullen wij bezien of de stagevergoeding voor jongeren zal worden aangepast. Voorts worden de mogelijkheden van een bijdrage uit het regionaal actieplan jeugdwerkloosheid bezien om de kosten van de trajecten deels te financieren.

Doorgevoerde maatregelen om binnen het budget re-integratie te blijven

De afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in 2009 en 2010 een aantal maatregelen genomen om tot lagere uitgaven te komen op het re-integratiebudget, zodat toegewerkt wordt naar een besteding binnen de beschikbare middelen. Voor 2010 resteert niettemin een overschrijding, omdat:

- een substantieel deel van het beschikbare budget aan doorlopende verplichtingen besteed moest worden (m.n. Vangnet- en Doe Mee-subsidies) en er minder uitstroom uit die regelingen plaatsvond dan verwacht.
- een forse overschrijding heeft plaatsgevonden op de uitvoering van de WIJ; meer instroom en hogere kosten (stagevergoeding) ten laste van het W-deel dan in prognose.

Hieronder volgt een overzicht van de genomen maatregelen:

1. De Europese aanbestedingen in 2009 en 2010 hebben geleid tot lagere trajectprijzen. Bij de trajecten voor jongeren en participatieplaatsen is de trajectprijs nu minder dan de helft van de oude contracten. In 2010 heeft dat al geleid tot lagere uitgaven op deze contracten, maar de grootste effecten zullen vanaf 2011 zichtbaar worden. Er is soberder ingekocht en een aantal producten, zoals het ontwikkelplan nazorg, is niet meer apart ingekocht.
2. Na ontbinding van het contract met Matchcare (activering voor volwassenen), is besloten deze opdracht niet opnieuw aan te besteden.
3. Het college heeft een voorstel gedaan tot aanpassing van de verordening voor stagevergoedingen voor jongeren. Met dit voorstel zouden kansarme jongeren, die aangewezen zijn op een intern werkleeraanbod geen stagevergoeding (gefinancierd uit het re-integratiebudget) meer krijgen, maar een inkomensvoorziening (uit het budget om de uitkeringen te vergoeden). Dit voorstel is door de Raad niet goedgekeurd.
4. De instroom op het contract met Agens voor de participatieplaatsen is dichtgezet toen het maximum aantal plaatsen bereikt dreigde te worden.
5. De instroom op het contract met Startsein voor de begeleiding naar ondernemerschap is dichtgezet toen het maximum aantal trajecten bereikt dreigde te worden.
6. Het gebruik maken van de inzet van jobcoaching voor dak- en thuisloze klanten die geplaatst zijn wordt afgebouwd.
7. Via het inburgeringsbudget worden 30 participatieplaatsen gefinancierd voor klanten die inburgeringsplichtig- of behoeftig zijn.
8. De wervingsacties gericht op niet-uitkeringsgerechtigden zijn gestopt.
9. Het gebruik maken van betaalde deeltijdbanen voor jongeren die op een werkleeraanbod zitten, is gestimuleerd.
10. Er zijn kwaliteitsaudits gedaan naar de bemiddeling door re-integratiebedrijven waar nog veel klanten in bemiddeling zijn of op een loonkostensubsidie. Deze audits hebben geleid tot verbeterde organisatie van de bemiddelingsactiviteiten, veelal door het aantrekken of aanwijzen van gespecialiseerde jobhunters.
11. Aan alle re-integratiebedrijven is opgedragen een inventarisatie te maken van de klanten op een vangnetbaan die bij hun werkgever kunnen blijven na afloop van de vangnetsubsidie. De re-integratiebedrijven hebben de opdracht gekregen om klanten die naar alle waarschijnlijkheid niet kunnen blijven versneld door te bemiddelen naar ongesubsidieerd werk.
12. Met Werk Loont! zijn afspraken gemaakt om minder (dure) scholing in te zetten en minder vaak de contractduur van drie maanden te verlengen.
13. Met de RBO-scholingsmakelaar zijn lagere tarieven afgesproken voor een deel van de opdrachten. Er wordt in 2011 een lager gemiddeld budget voor scholing beschikbaar gesteld.
14. In november 2010 is door het College een plafond van 200 opstapsubsidies vastgesteld. Vanaf 2011 wordt het plafond via het bestedingsplan geregeld (na aanpassing van de re-integratieverordening).

Bijlage 2

Achtergrondgegevens 'Werken aan de toekomst'

Doelgroepen participatiebudget	35
Instrumenten en laddertreden	40
Toelichting Participatieladder/ re-integratieladder	43

Gegevens Doelgroep Participatiebudget

1. Bijstandsgerechtigden 18–65 jaar (incl. partners, inclusief WJ–doelgroep) d.d. 1–11 op treden van de re–integratieladder

Trede	Bijstandsgerechtigden incl partners	Percentage
0 (Rust)	1662	21%
1 (Zorg)	2287	28%
2 (Maatschappelijke activering)	1362	17%
3 (Arbeidstoeleiding)	2003	25%
4 (Arbeidsactivering)	526	7%
5 (Werkend, mét re–integratie–ondersteuning *)	69	1%
6 (Werkend zonder ondersteuning)	124	2%
Totaal	8033	100%

*) In dit overzicht zijn alleen bijstandsgerechtigden + partners opgenomen. Daardoor zijn de ongeveer 1.000 Vangnet- en Doe-Mee-medewerkers niet in trede 5 zichtbaar. Datzelfde geldt voor de medewerkers Werk Loont.

In tabel 1. staan 'standgegevens' op datum 1 januari 2011 in het SoZaWe–bestand. De dynamiek van maandelijks in- en uitstroom komt hierin niet tot uitdrukking. Verhoudingsgewijs staat de nieuwe instroom wat hoger op de ladder dan bijstandsgerechtigden die langer van een uitkering afhankelijk zijn.

2. Bijstandsduur / leeftijdsopbouw bijstandsonvangers, 1 januari 2010

korter dan 1 jaar bijstand	1.672
1–3 jaar bijstand	1.702
3 jaar of langer bijstand	4.646
15 t/m 26 jaar	753
27 t/m 44 jaar	3.285
45 t/m 64 jaar	3.982

Bron: Bestand uitkeringen, werkzoekenden en re–integratie 2010

3. Doorstroom en uitstroom bijstandsonvangers 2006–2008–2010

2006		In welke situatie in:	2008		2010	
			Aantal	In %	Aantal	In %
10.489	→	zelfde uitkering	6.569	63%	5.076	48%
		andere uitkering	316	3%	577	6%
		waarvan - WW	47	-	149	-
		waarvan - AO	269	-	428	-
		geen uitkering, wél werkzoekend	461	4%	418	4%
		geen uitkering, niet werkzoekend	3.143	30%	4.418	42%

Bron: Bestand uitkeringen, werkzoekenden en re–integratie 2004–2010

Uit beide tabellen blijkt sprake van een grotere dynamiek in het bestand dan vaak verondersteld wordt. In een periode van 4 jaar tijd is de helft van het aantal bijstandsgerechtigden niet langer afhankelijk van de bijstand. Een nadere analyse van de groep die geen uitkering ontvangt en niet staat ingeschreven bij het UWV Werkbedrijf (4.418 personen) leert dat vier jaar later 22% niet meer bekend is in de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA; 986 personen). Zij zijn verhuisd of overleden. Daarnaast is 17% van de personen inmiddels 65+–er (731 personen). De overige 61% (2.701 personen) woont wél in Utrecht en is jonger dan

65 jaar. Aangenomen mag worden dat een belangrijk deel van deze doelgroep duurzaam werk heeft gevonden.

4. Overzicht Utrechters met een Wajong - uitkering

Wajong op 1-1-2010 (gegevens UWV)			Geslacht		Totaal
			man	vrouw	3.000
Leeftijd	1	-26 jr	435	419	854
	2	27-44 jr	712	663	1375
	3	45-64 jr	421	350	771

Deze doelgroep wordt in de toekomst van belang voor het re-integratie/participatiebeleid in Utrecht. Opvallend: de meerderheid van de Wajongers is in de leeftijdscategorie van 27-44 jaar te vinden.

Deelnemers in participatieactiviteiten 2008-2009, afgezet tegen bestanden 1-1-2010

In onderstaande tabellen is aangegeven welke bijstandsgerechtigden gebruik hebben gemaakt van de re-integratie-dienstverlening.

5. Trajectdeelname klanten met of zonder inschrijving UWV Werkbedrijf naar leeftijd (%)

NB: de WIJ was in deze periode nauwelijks van toepassing (vanaf oktober 2009).

	tot 27 jaar	27-44 jaar	45-64 jaar	totaal
Ingeschreven UWV Werkbedrijf & WWB	45%	55%	43%	49%
WWB, niet ingeschreven UWV Werkbedrijf	41%	44%	23%	33%

Bron: Bestand uitkeringen, werkzoekenden en re-integratie 2010

6. Trajectdeelname onder Wwb-ers met inschrijving UWV Werkbedrijf naar opleiding (%)

	laag opgeleid	middelbaar opgeleid	hoog opgeleid	totaal
WWB	48%	50%	48%	49%

Bron: Bestand uitkeringen, werkzoekenden en re-integratie 2010

7. Trajectdeelname met of zonder inschrijving naar herkomst (%)

	nederlands	overig westers	niet-westers	Totaal
UWV Werkbedrijf & WWB	41%	46%	52%	49%
Geen UWV Werkbedrijf & wel WWB	27%	33%	38%	33%

Bron: Bestand uitkeringen, werkzoekenden en re-integratie 2010

Achtergrondkenmerken Inburgeraars en deelnemers Educatieactiviteiten

8. Inburgeraars (deelnemers trajecten in 2008/2009) met een uitkering of inschrijving UWV Werkbedrijf

	aantal inburgeraars	% inburgeraars onder uitkeringsontvangers en werkzoekenden UWV Werkbedrijf	aantal inburgeraars met re-integratietraject
Totaal	2.177		
Waarvan:			
WWB	481	6%	371
WW	55	1%	23
Arbeids Ongeschiktheidsuitkering	30	0%	7
Uitkeringen totaal	565	2%	400
UWV Werkbedrijf zonder uitkering (NUG)	203	7%	60

Bron: Bestand uitkeringen, werkzoekenden en re-integratie 2010

9. Kenmerken Inburgeraars 2008-2009

	aantal inburgeraars	%-verdeling inburgeraars
Geslacht		
man	874	40%
vrouw	1.302	60%
Leeftijd		
t/m 26 jaar	370	17%
27 t/m 44 jaar	1.398	64%
45 t/m 64 jaar	409	19%

10. Achtergrondkenmerken ROC-cursisten 2008/2009 (incl. 65-plussers)

	Aantal bij ROC	In % bij ROC
Geslacht		
Man	766	25%
Vrouw	2.327	75%
Leeftijd		
15 t/m 26 jaar	427	14%
27 t/m 44 jaar	1.358	44%
45 t/m 64 jaar	836	27%
65 jaar en ouder	472	15%
Herkomst		
Nederland	801	26%
Marokko	844	27%
Turkije	355	12%
Suriname, Antillen, Aruba	148	5%
Overig niet-westers	444	14%
Overig westers	215	7%
Onbekend (niet koppelbaar)	287	9%
Krachtwijken		
Ondiep	53	2%
Zuilen Oost	78	3%
Overvecht	796	26%
Hoograven	179	6%
Kanaleneiland	609	20%
Elders Utrecht	1.311	42%

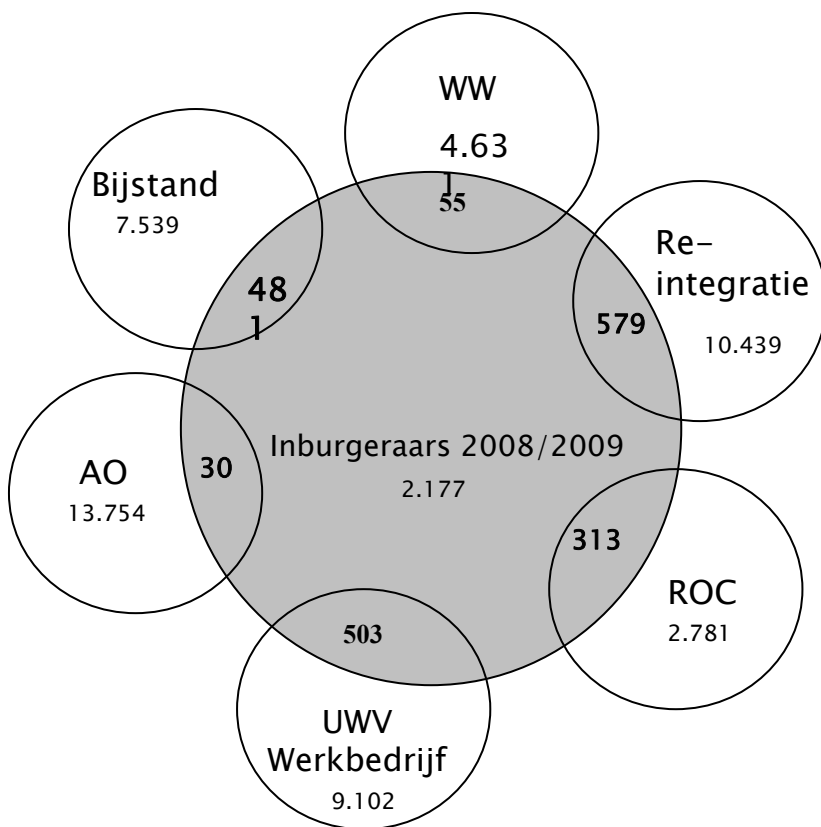
Bron: Bestand uitkeringen, werkzoekenden en re-integratie 2010

11. ROC-cursisten in 2008/2009 naar uitkering en inschrijving UWV Werkbedrijf

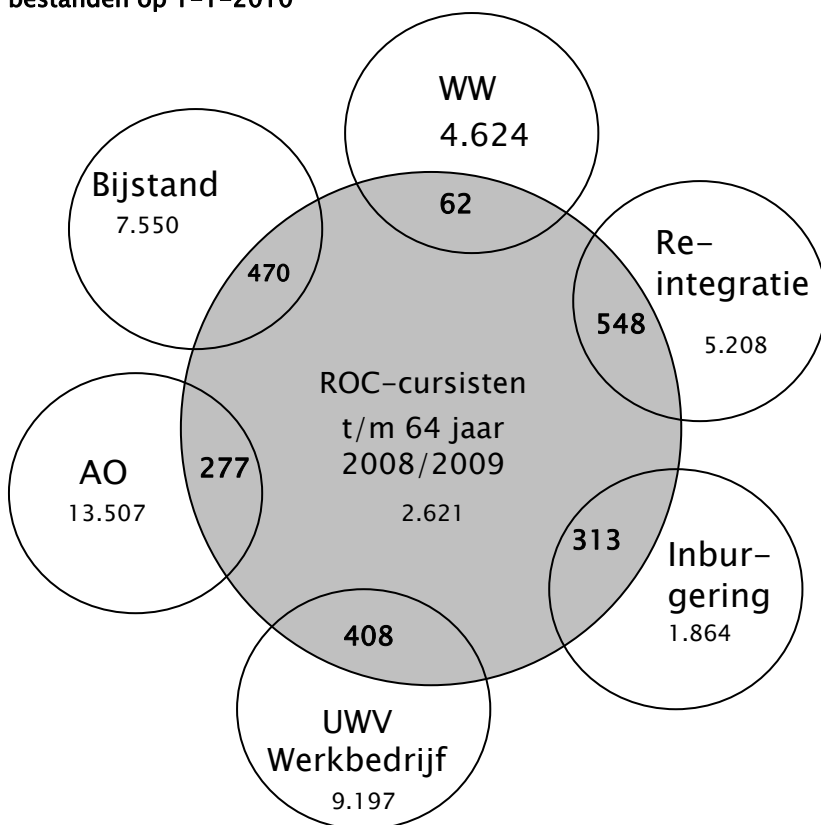
	Aantal	In %
ROC-cursisten (t/m 64 jaar)	2.621	100%
Waarvan:		
Bijstand	458	17%
Arbeids Ongeschiktheidsuitkering	264	10%
WW	55	2%
ROC-cursisten niet werkzoekend/uitkering	1.683	64%
ROC-cursisten 65 jaar en ouder	473	

Bron: Bestand uitkeringen, werkzoekenden en re-integratie 2010

12. Deelnemers Inburgeringscursussen 2008/2009, in combinatie met andere bestanden op 1-1-2010.



13. Deelnemers activiteiten 2008 / 2009, gefinancierd uit Educatiebudget in combinatie met andere bestanden op 1-1-2010



Participatie-instrumenten en de treden op de re-integratieladder

Trede Re-integratieladder	Doelgroep	Instrumenten
Trede 6: Regulier werk	Personen verrichten zonder ondersteuning regulier (deeltijd) werk.	<ul style="list-style-type: none"> • Inburgeringsprogramma diverse organisaties, • Volwassenenonderwijs
Trede 5: Werk met behulp van re-integratie	Personen verrichten regulier (deeltijd) werk en krijgen hierbij ondersteuning via een loonkostensubsidie en/of jobcoaching.	<ul style="list-style-type: none"> • Werk030 • Scholing via RBO scholingsmakelaar • Begeleiding na duurzame plaatsing dak- en thuislozen Wesseling • Inburgeringsprogramma diverse organisaties • Volwassenenonderwijs
Trede 4: Arbeidstoeleiding	Personen kunnen bemiddeld worden naar werk, maar hebben (maximaal zes maanden) ondersteuning nodig bij het vinden van werk.	<ul style="list-style-type: none"> • Werk030 • Jobcoaching/jobhunting Jongerenloket • Work First voor volwassenen via Werk Loont! • Persoonsgebonden Re-integratie Budget • Werkleeraanbod jongeren Agens • Werkleeraanbod jongere dak- en thuislozen Wesseling • Activering dak- en thuisloze volwassenen Wesseling • Begeleiding naar Zelfstandig ondernemerschap Startsein • Bureau Werkgelegenheidsprojecten Alexander Calder/Werk030 • Scholing via RBO scholingsmakelaar • Opstapsubsidie
Trede 3: Arbeidsactivering	Personen zijn in staat zijn om te werken, maar hebben een intensief programma of een traject van minimaal zes maanden nodig om re-integratie te realiseren.	<ul style="list-style-type: none"> • Work First voor volwassenen via Werk Loont! • PRB • Werkleeraanbod jongeren Agens • Werkleeraanbod jongere dak- en thuislozen Wesseling • Activering dak- en thuisloze volwassenen Wesseling • Inburgering en Re-integratie gecombineerd via Agens of Wesseling • Begeleiding naar Zelfstandig ondernemerschap Startsein • Participatieplaatsen Agens • Opstapsubsidie
Trede 2: Maatschappelijke Activering	Personen met een meervoudige problematiek met op termijn wel een re-integratiemogelijkheid richting werk. De klant kan mogelijk wel een inburgeringsprogramma of	<ul style="list-style-type: none"> • Sociale kaart • Inburgeringsprogramma Prins & Heida, ROC MN, Taalwereld+ en Capabel Taal. • Volwassenenonderwijs • Matchingsinstrument Volte • Opstapsubsidie

	volwassenenonderwijs volgen.	
Trede 1: Zorg	Personen zijn niet in staat tot re-integratie door zware beperkingen, kunnen geen re-integratieactiviteiten ontplooiën en hebben een zorgaanbod nodig. De klant kan mogelijk wel een inburgeringsprogramma of volwassenenonderwijs volgen.	<ul style="list-style-type: none"> • Sociale kaart • Inburgeringsprogramma Prins & Heida, ROC MN, Taalwereld+ en Capabel Taal. • Volwassenenonderwijs • Matchingsinstrument Volte
Trede 0: Rust	Personen kunnen of hoeven geen participatie-aanbod te ontvangen.	<ul style="list-style-type: none"> • Sociale kaart

Noot : Hierboven staat de globale koppeling van instrumenten aan de tredes. Op individueel klantniveau is het mogelijk dat hiervan wordt afgeweken.

Noot 2: De instrumenten uit de Volwasseneneducatie kunnen aan klanten op verschillende treden van de ladder worden aangeboden.

Hoe verhouden de instrumenten zich tot elkaar?

Hieronder wordt op een andere wijze, aan de hand van het klantprofiel, de samenhang met de verschillende instrumenten puntsgewijs in beeld gebracht:

Is de klant jonger dan 27 jaar?

Zie het overzicht in de volgende paragraaf.

De Participatieplaats en Werk Loont zijn niet voor jongeren.

Is de klant niet-uitkeringsgerechtigd?

Dan een aanbod via Werk030, het Persoonsgebonden Re-integratie Budget, de RBO scholingsmakelaar of bemiddeling via een werkgelegenheidsproject van Calder/Werk030. De participatieplaats en Werk Loont zijn niet voor niet-uitkeringsgerechtigden.

Kan de klant binnen drie maanden bemiddeld worden én is de klant minimaal 32 uur per week beschikbaar én is de klant bijstandsgerechtigd?

Dan een verwijzing naar Werk030 of Werk Loont! Werk Loont is een belangrijk instrument om instroom in de bijstand te voorkomen. Daarnaast kan dit instrument selectief worden ingezet voor uitkeringsgerechtigden, wanneer wordt verwacht dat dit binnen 2 maanden leidt tot uitstroom.

Heeft de klant meer dan 12 tot 24 maanden werkervaring nodig om regulier bemiddeld te worden én is de klant bijstandsgerechtigd én is de klant minimaal 24 uur per week beschikbaar?

Dan een verwijzing naar Agens voor een Participatieplaats van maximaal twee jaar. De participatieplaats kan als eerste re-integratie-instrument voor een klant worden ingezet, maar ook als vervolg op Werk Loont of een (ander) re-integratietraject.

Is de klant bijstandsgerechtigd én minder dan 24 uur per week beschikbaar voor re-integratie?

Dan een aanbod via het Persoonsgebonden Re-integratie Budget, de RBO scholingsmakelaar, bemiddeling via een werkgelegenheidsproject van Calder/Werk030 of een matching naar een activiteit via Volte. In 2011 worden de mogelijkheden van bemiddeling naar vrijwilligerswerk vergroot.

De re-integratie-instrumenten voor jongeren

Huidig beleid

Een jongere moet minimaal 24 uur beschikbaar zijn om voor een werkleeraanbod in aanmerking te komen. Jongeren die < dan 24 uur beschikbaar zijn krijgen geen werkleeraanbod, maar kunnen wel in aanmerking komen voor een matchingsinstrument die bemiddelt naar hulp en/of vrijwilligerswerk. Jongeren die een werkleeraanbod accepteren krijgen hiervoor een stagevergoeding. Jongeren die minder dan 24 uur beschikbaar zijn krijgen een zogenaamde wij-uitkering.

We onderscheiden twee soorten werkleeraanbod:

1. gericht op goed bemiddelbare jongeren en > 24 uur beschikbaar
2. niet direct bemiddelbare jongeren en > 24 uur beschikbaar

Werkleeraanbod in schema

Doelgroep	Kenmerken doelgroep	Soort aanbod ¹⁰	Doel
Goed bemiddelbaar en > 24 uur beschikbaar	<ul style="list-style-type: none"> • startkwalificatie • Redelijk zelfredzaam • Gemotiveerd • Geen problematiek die functioneren in reguliere baan belemmeren • Geen intensieve begeleiding nodig 	<ol style="list-style-type: none"> 1. actieve toeleiding werk door jobhunters jongerenloket 2. Extern werkleeraanbod bij werkgever 	Regulier (gesubsidieerd) werk/BBL of vervolgscholing met WSF
Niet direct bemiddelbaar en > 24 uur beschikbaar	<ul style="list-style-type: none"> • Geen startkwalificatie en/of • Niet zelfredzaam en intensieve begeleiding nodig en/of • Meerdere problemen die functioneren in reguliere baan belemmeren en/of • inburgeringsplichtig • Meer/mindere motivatie <p>Politie/justitiecontacten</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. intern werkleeraanbod bij re-integratieaanbieder 2. extern werkleeraanbod bij werkgever 	Regulier (gesubsidieerd) werk/BBL of vervolgscholing met WSF;

¹⁰ In volgorde van gewenste resultaten

Participatieladder en re-integratieladder



De zes niveaus Participatieladder



+ klantkenmerken :

- **wel/geen** groeipotentieel
- **inkomenssituatie**
- **wel/geen** startkwalificatie
- **wel/geen** inburgeringsvragen
- **wel/geen** sprake van laaggeletterdheid

- **wel/geen** instrument ingezet

De meting

Bij de meting gaat het om de antwoorden op vier vragen:

- wat is het participatieniveau?
- is er perspectief tot meer participatie?
- welke klantkenmerken zijn van belang?
- wordt er een participatie-instrument ingezet?

De uitkomst

De resultaten van de metingen bieden nuttig inzicht in de bestanden. Zowel voor de medewerkers van betrokken organisaties, het management, als de gemeente als financier.

De tweede meting

In het vervolg, bijvoorbeeld na een jaar, kunnen de medewerkers de vorderingen van hun cliënten monitoren. De gemeentelijke organisatie kan bovendien per klantgroep inzicht krijgen in de resultaten in die periode. Gegevens over de in- en uitstroom per trede per klantgroep, maken maatwerk in beleid en investeringen mogelijk.

In de ordening van de ladder, wordt uitgegaan van het meedoen in de samenleving. Als optimale vorm van meedoen wordt beschouwd het zelf, zonder afhankelijk te zijn van overheid of partner, kunnen deelnemen aan de samenleving met een duurzame plaats op de arbeidsmarkt.

Wanneer dit niet tot de mogelijkheden behoort of wanneer een burger dat niet wenst (en daartoe niet verplicht is), wordt geïnvesteerd in een zo hoog mogelijke plaats op de ladder.

Bij de bepaling van het participatieniveau wordt tevens ingeschat of een stap omhoog binnen een jaar mogelijk lijkt. Ook worden een aantal klant-kenmerken geregistreerd, zodat de verschillende klantgroepen goed in beeld komen en blijven.

Tot slot wordt geregistreerd of een participatie-instrument wordt ingezet.

Overeenkomst en verschil met de re-integratieladder

Participatieladder	Re-integratieladder Utrecht
Trede 6: Betaald werk, zonder ondersteuning =	Trede 6: Regulier werk
Trede 5: Betaald werk met ondersteuning = (in loonverhouding)	Trede 5: Werk m.b.v. re-integratie
Trede 4: Onbetaald werk =	Trede 4: Arbeidstoeleiding
Trede 3: Deelname georganiseerde activiteiten =	Trede 3: Arbeidsactivering
Trede 2: Sociale contacten buiten de deur =	Trede 2: Maatschappelijke activering
Trede 1: Geïsoleerd =	Trede 1: Zorg
	Trede 0 : Rust

De Participatieladder gaat uit van het feitelijk meedoen aan de samenleving, incl een inschatting van groeikansen en een bepaling van andere participatievragen (startkwalificatie, inburgering, laaggeletterdheid). De tredebepaling en vaststelling van de andere vragen staat los van de vraag of er een instrument wordt ingezet ; dat wordt apart geregistreerd.

De re-integratieladder heeft meer het gewenste instrument als uitgangspunt. De focus ligt op toetreding op de arbeidsmarkt. Daarom is er en trede 0 : rust ingevoerd; er wordt geen instrument ingezet.

De Participatieladder is het landelijk instrument

Momenteel zijn er nog diverse re-integratieladders in het land in omloop. Gezien de noodzaak om tot een betere transparantie te komen op dit terrein én gelet op het feit dat ook de andere participatievragen daarbij in beeld moeten komen heeft de VNG, in nauw overleg met de ministeries SZW, WWI en OCW, de landelijke implementatie van de Participatieladder ter hand genomen.

Begin 2011 zijn ongeveer 70 gemeenten en Intergemeentelijke Sociale diensten bezig met de implementatie van deze ladder. Hieronder bevinden zich de G4 en tweederde van de G32.

Het ministerie SZW overweegt om deze rapportagevorm in 2012 of 2013 verplicht te stellen. Wij streven ernaar om de implementatie van de Participatieladder voor de volledige doelgroep voor die datum te realiseren.

Bijlage 3

**Plan van aanpak uitvoering raadsbesluiten naar
aanleiding van rekenkamerrapporten**

Rapport Loonkostensubsidies

1. Jaarlijkse check van duurzaamheid uitstroom LKS naar regulier ongesubsidieerd werk.

Aan de raad is toegezegd dat we de duurzaamheid van uitstroom uit de LKS naar regulier ongesubsidieerd werk in kaart gaan brengen. Deze duurzaamheid wordt jaarlijks, voor het eerst in 2011, in de effectiviteitsmeting re-integratie opgenomen. De klanten die bij deze eerste meting meegenomen worden, zijn klanten voor wie de opstapbaan dan wel vangnetbaan in de periode 1 juli 2009 tot 1 juli 2010 is opgehouden te bestaan. De reden waarom we 1 juli 2010 nemen in plaats van 31 december 2010 is dat we voor deze periode betrouwbare cijfers kunnen leveren bij de effectiviteitsmeting. Immers: van een klant die op 30 juni 2010 is uitgestroomd vanuit een baan met LKS naar regulier ongesubsidieerd werk kan pas op 1 januari 2011 vastgesteld worden of er sprake is van duurzame uitstroom. Overigens zullen wij na 12 maanden opnieuw een check uitvoeren op de duurzaamheid van de plaatsing.

2. Monitoren van de begeleiding van de werknemer door de werkgever.

Er ligt een toezegging dat we in de re-integratieverordening opnemen dat een werkgever verplicht is om de werknemer te begeleiden op de werkplek (dat is zelfs een voorwaarde om in aanmerking te komen voor een opstapsubsidie). Deze verplichting wordt opgenomen in de door de Raad vast te stellen Re-integratieverordening 2011.

Indmiddels is een format ontwikkeld dat de werkgever verplicht (per kwartaal/half jaar) dient in te vullen indien hij/zij iemand met een opstapsubsidie in dienst neemt. In dit format wordt aangegeven welke ontwikkelingen de klant maakt of gemaakt heeft qua competenties maar ook welke middelen de werkgever inzet of gezet heeft om deze competenties te ontwikkelen.

Concreet betekent begeleiding dat een intakegesprek plaatsvindt, dat voortgangsgesprekken plaatsvinden met een vast aanspreekpunt (inclusief het aantal contacturen met dat vaste aanspreekpunt), dat ontwikkelpunten en leerpunten opgesteld worden, en dat de mogelijkheden om bij de werkgever in dienst te blijven besproken worden met de werknemer. Het terugsturen van deze formats naar de medewerkers gesubsidieerd werk is een eis voor het verkrijgen van de subsidie. Niet terugsturen of onvoldoende invullen van de formats kan consequenties hebben voor de hoogte van de subsidie.

3. Uitvoering onderzoek succes- en faalfactoren opstapbanen

Dit onderzoek naar succes- en faalfactoren opstapbanen zal in de eerste helft 2011 door Bestuursinformatie worden uitgevoerd.

Rapport Maak werk van Bijstand, wordt vervolgd

In dit rapport zijn een drietal aanbevelingen geformuleerd:

- Verbeter de informatiehuishouding
- Investeer in klantmanagement en klantmanagers
- Draag zorg voor een daadkrachtig, consistent en resultaatgericht afdelingsmanagement.

In onze reactie op het rapport hebben wij aangegeven deze aanbevelingen te herkennen. Verbeteringen op deze punten hebben wij voor een groot gedeelte al meegenomen in het Masterplan, het nieuwe Dienstverleningsconcept dat u hierbij als bijlage ontvangt en verwerkt in deze nota. Daarnaast zijn wij voortdurend bezig om onze prestaties te verbeteren. In de loop van 2011 vindt de reorganisatie in de afdeling SoZaWe/Bigu plaats. Hierbij zal aan bovenstaande punten veel aandacht worden besteed.