

Voorlopige agenda van de commissie Werk en Inkomen van 13 april 2011

Hierbij wordt u uitgenodigd voor de openbare vergadering van de commissie Werk en Inkomen

Datum: woensdag 13 april 2011
Aanvang: 16:30 tot 19.00 uur
Locatie: Nieuwe raadzaal
Voorzitter: H.J.M. Akkermans
Griffier: J. Dekker (050) 367 76 89

A. Algemeen deel

- A1. Opening en mededelingen
- A2. Vaststelling agenda
- A3. Lange-termijnagenda en lijst moties en toezeggingen
- A4. Rondvraag

B. Inhoudelijk deel

- B1. Brief d.d. 14 december 2010 van de Ondernemingsraad van Stichting Weerwerk: Vragen over het functioneren van Stichting Weerwerk (op verzoek van de Stadspartij)
Bijlage (pdf)
- B2. Actief in goede banen. Concept Kadernota re-integratie en participatie 2012-2015 GR11.2578628
Nota afbouw gesubsidieerde arbeid
Bijlage (pdf)

C. Huishoudelijk deel

- C1. Ingekomen stukken en stukken ter kennisname
- C2. Vaststelling verslagen 19 januari 2011 (opnieuw) en 16 maart 2011
verslag 19 januari (pdf)
verslag 16 maart (pdf)

Bij commissievergaderingen kunt u gebruik maken van het spreekrecht bij de inhoudelijke agendapunten (inclusief de conformstukken onder A) en de rondvraag.

commissie Werk en Inkomen - woensdag 13 april 2011

U krijgt dan drie minuten de gelegenheid de commissieleden te vertellen hoe u over een onderwerp denkt. Voor aanmelding en informatie kunt u terecht bij de commissiegriffier. De agenda's zijn onder voorbehoud. De definitieve agenda's worden in de vergadering vastgesteld.

Bijlage



DE ONDERNEMINGSRAAD

van Stichting WeerWerk Groningen

GRIFFIE	
reg.nr.	<i>GR 10-240677</i>
ingek.	15 DEC. 2010
class.	-2.07.51
te beh. door:	<i>GR</i>
kopie gez. aan:	

(4)
nr. Vervalt

Groningen 14 december 2010

Aan: Het college van burgemeester en wethouders van Groningen,
t.a.v. mevrouw E. Pastoor

Betreft: Vragen over het functioneren van Stichting WeerWerk

Geachte mevrouw Pastoor,

Wij willen onze waardering uiten over de aangename sfeer waarin ons kennismakingsgesprek van 2 december met u is verlopen. Tijdens dit overleg heeft onze ondernemingsraad (OR) met u afgesproken dat we de door ons geconstateerde knelpunten binnen het beleid van Stichting WeerWerk in de vorm van vragen aan u zouden voorleggen.

De Stichting

De Stichting WeerWerk (stichting) bestaat uit een bestuur van drie directieleden van de dienst SOZAWE (Voorzitter mevr. Zock, dhr. van Ulsen en dhr. Veenstra) en 590 werknemers met een gesubsidieerde baan (1 november 2010). Het betreft 370 mensen met een Perspectief op Werk baan (POW), 143 seniorenbanen en 77 ex-ID-ers. Waarvan de twee laatste groepen een contract hebben voor onbepaalde tijd.
Voor de uitvoering van haar werkgeverstaken huurt het bestuur de afdeling WeerWerk van de dienst SOZAWE in. En wordt in de statuten van de stichting art. 9, lid 1 omschreven als "bureau". Volgens art. 9, lid 2 de statuten van de stichting zal gemelde dienst "voor de stichting zowel het secretariaat als de financiële administratie voeren en verricht voor de stichting alle voorkomende voorbereidende en uitvoerende werkzaamheden. Volgens art. 9, lid 3 draagt het bureau "jaarlijks zorg voor een verslag van de in het kader van de stichting verrichte werkzaamheden en verleende diensten. Dit verslag wordt, wanneer het door het bestuur is goedgekeurd, aan het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Groningen gezonden."

Onze vragen:

1. Vindt het college het terecht dat het bestuur van de Stichting geen jaarverslag, geen jaarcijfers maakt en tevens geen accountantsrapport laat opmaken, zoals is vastgelegd in de statuten van de stichting en artikel 31 in de wet op de ondernemingsraad (WOR) aangaande informatierecht?

secretariaat@orweerwerkgroningen.nl
www.orweerwerkgroningen.nl
telefoon 06-52579405

OR Stichting WeerWerk
Postbus 1388
9701 BJ Groningen

1

Bijlage

Toelichting:

Op 16 december 2009 heeft de OR schriftelijk aan het bestuur gevraagd om beleidsplannen, begrotingen en aanverwante informatie om als OR te kunnen functioneren. In de overlegvergadering van 9 maart 2010 heeft de OR aan het bestuur wederom gevraagd naar een beleidsplan en een jaarverslag over 2008 en 2009 en andere informatie conform art.31 van de WOR. Mevr. Zock heeft ons laten weten dat de stichting geen jaarverslag heeft. We hebben vervolgens op 31 mei 2010 nogmaals schriftelijk aan het bestuur verzocht om bovenvernoemde informatie. Het bestuur geeft d.d. 22/06/10 in antwoord op ons schrijven aan dat "Op grond van art. 31a, lid 2 WOR verstrekt de bestuurder zo spoedig mogelijk na de vaststelling van de jaarrekening een exemplaar van de jaarrekening en het jaarverslag en de daarbij te voegen overige gegevens als bedoeld in artikel 392, boek 2 BW, dit is o.a. de accountantsverklaring aan de OR." Tot op heden hebben wij deze stukken van het bestuur, ondanks herhaaldelijke vervolg verzoeken onzerzijds, nog steeds niet ontvangen. Sterker nog, het bestuur heeft ons op de laatste overlegvergadering van 16 november 2010 laten weten dat er nog geen jaarverslag, jaarrekening en accountantsrapport over 2009 is gemaakt, omdat dat zo lastig zou zijn. En wij geen verslag kunnen krijgen van de door het bureau (afdeling WeerWerk van de dienst SOZawe) verrichte werkzaamheden en verleende diensten. Wij achten deze handelswijze van het bestuur van de stichting in strijd met haar statuten in art 9, lid 3, art. 10, lid 4 en de WOR art. 31 aangaande het informatierecht.

2. Vindt het college het terecht dat het bestuur van de stichting zich niet wenst te houden aan het adviesrecht conform de WOR artikel 25?

Toelichting:

In de inleiding het raadsvoorstel (BD 10.2169423) van het college "Inzet Participatiebudget 2010" wordt aangevoerd dat de gemeente voor de jaren 2010 en 2011 voldoende middelen heeft om de reguliere taken te blijven uitvoeren. Desalniettemin zijn er volgens de gegevens van het bestuur in een jaar tijd 197 van de 567 POW-banen niet meer ingevuld (een afname van 30 % aan gesubsidieerde POW-banen op de peildatum 1 november 2010) en zijn er op 14 september nieuwe beleidsregels detachering voor de stichting WeerWerk door het college vastgesteld (gemeentebld 2010-71, 17.983.SOZawe). Hierin wordt de maximale arbeidsovereenkomst voor mensen met een POW-baan van twee jaar terug gebracht naar één jaar. En wordt er op 21-09-2010 door het managementoverleg afdeling WeerWerk voor haar consultants een nieuwe "Procedurebeschrijving POW" vastgesteld. Wij kunnen dan ook niet anders dan constateren dat er ten opzichte van beleid zoals vastgelegd in het door de raad goedgekeurde raadsvoorstel van het college "Inzet Participatiebudget 2010" een beleidswijziging heeft plaatsgevonden. Wij zijn als OR hierin niet gekend en het bestuur heeft in deze nagelaten ons schriftelijk advies aan te vragen conform de WOR art. 25.

3. Op welke beleids- en uitvoeringsterreinen ten aanzien van de werknemers van de stichting en haar OR ziet het college het primaat van de politiek als haar verantwoordelijkheid?

Bijlage

En op welke beleids- en uitvoeringsterreinen ten aanzien van de werknemers van de stichting en haar OR, ziet het college de verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting?

Toelichting:

In haar schrijven van 22-06-2010 aan de OR zet mevr. Zock namens het bestuur van de stichting de "Belangrijkste wettelijke bevoegdheden van de Stichting WeerWerk" op een rijtje ten aanzien van het adviesrecht, instemmingsrecht en informatierecht. Vervolgens holt zij deze rechten eigenhandig uit, door eenzijdig te stellen dat "aan deze rechten door de OR maar beperkte invulling kunnen worden gegeven." Ze gaf daarbij als onderbouwing aan dat hier grotendeels sprake zou zijn van politieke besluitvorming. (bijlage 1) Een keuze van het bestuur waarin wij ons in het geheel niet kunnen vinden.

4. Is het college van mening dat de OR geen recht heeft op een ambtelijk secretaris, omdat we de samenwerking met de ambtelijk secretaris die ons door het bestuur van de stichting is toegewezen na een proeftijd van een half jaar hebben opgezegd?

Toelichting:

Het bestuur heeft bij onze installatie als OR in 2009 een ambtenaar van de dienst SOZAWE toegewezen als ambtelijk secretaris. Wij waren ontstemd dat wij geen inspraak hadden in de aan te stellen ambtelijk secretaris (AS). Wij moesten deze ambtenaar accepteren of kregen anders geen ambtelijk secretaris. Wij zijn schoorvoetend akkoord gegaan met de aanstelling van de betreffende ambtenaar, met de kanttekening dat we na een half jaar zouden evalueren of de samenwerking tussen de AS en de OR naar behoren functioneerde. Vanaf ons eerste contact met de AS heeft hij aangegeven dat wij minderwaardige werknemers waren t.o.v. hem, omdat wij geen ambtenaar zijn. Hij heeft in dat half jaar geen affiniteit met ons getoond, zijn onvoorwaardelijke loyaliteit gelegd bij het bestuur en ons werk verzaagd en gedwarsboomd. Na het verstrijken van de proefperiode van een half jaar weigerde hij met het dagelijks bestuur van de OR een functioneringsgesprek te voeren. Ook weigerde hij schriftelijk te corresponderen met de OR over zijn functioneren. Hij gaf ons te kennen alleen verantwoording schuldig te zijn aan de voorzitter van het bestuur van de stichting. Wij hebben daarop het bestuur en hem laten weten, dat wij met deze persoon als OR niet langer wensten te werken. Sindsdien weigert het bestuur middelen ter beschikking te stellen opdat wij de beschikking hebben over een AS die de OR kan ondersteunen.

5. Strookt het met het gemeentelijk beleid dat de 77 ex-ID-ers - in tegenstelling tot de andere werknemers van de stichting - niet in aanmerking kunnen komen voor een Irischeque van 20 euro als kerstgeschenk, omdat ze een te hoog inkomen hebben?

Toelichting:

Van het bestuur van de stichting hebben wij te horen gekregen dat de 77 ex-ID-werknemers van de stichting - in tegenstelling tot hun collega's - met kerst niet in aanmerking komen voor een kerstbonus in de vorm van een Irischeque van 20 euro, omdat ze te veel verdienen. Te weten het adembenemende topinkomen tussen de 1086 en 1350

Bijlage

euro netto in de maand voor een werkweek van 32 uur. Wij kunnen ons niet voorstellen dat het collegepolitiek is om een bovengrens te hanteren bij de toekenning van een kerstgeschenk in de gemeente Groningen.

Hoogachtend,

Laurens Abrahams

Voorzitter OR Stichting WeerWerk



Bijlagen: 2

I.a.a. De gemeenteraad van Groningen

Bijlage

Sociale Zaken en Werk

Onderwerp Relatie Bestuur en OR Stichting WeerWerk



Postadres
Postbus 1125
9701 BC Groningen

e-mail:
szv@sozawe.groningen.nl

Stichting WeerWerk
Ondernemingsraad
De heer, J.W. Alderkamp, waarnemend voorzitter
Postbus 1388
9701 BJ GRONINGEN

Bijlage I

Telefoon (050) 367 56 90 Bijlage(n) Ons kenmerk Dir.Algemeen/JZ/WW 10.2294145
Datum 22-06-2010 Uw brief van Uw kenmerk

Geachte heer Alderkamp,

Uw brief van 31 mei 2010 is voor mij aanleiding om nog eens helder de rolverdeling en de daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de bestuurder en de ondernemingsraad van de Stichting WeerWerk uiteen te zetten.

Mijn doel is om, net als u aangeeft in uw brief, op een constructieve en open manier samen te werken. Daarbij is het van belang dat de verwachtingen over en weer duidelijk zijn.

In deze brief probeer ik de kaders te schetsen waarbinnen de bestuurder en de ondernemingsraad, ieder in zijn eigen rol met de daarbij behorende bevoegdheden en verantwoordelijkheden, kunnen samenwerken.

Na een algemene toelichting op de WOR ga ik vervolgens puntsgewijs op de door u aangegeven knelpunten en de vragen die bij u leven in.

Algemeen

Voor de beoordeling van de mate waarin medezeggenschap bestaat, is niet alleen de WOR van betekenis, maar ook wat er in de statuten van de stichting WeerWerk staat. Artikel 2 van de statuten beschrijft de doelstelling van de stichting:

- het aanbieden van een dienstverband aan in de gemeente Groningen woonachtige personen die (kort gezegd) tot de doelgroep van de WWB behoren, op basis van door de gemeente Groningen vast te stellen arbeidsvoorwaarden;
- het detacheren van werknemers bij werkgevers (inleners), zowel in de collectieve als in de marktsector.

Hieruit is af te leiden dat de stichting primair bedoeld is om de werkgeverstaken met betrekking tot het aangaan van een dienstverband met een individueel persoon en de uitleen op basis van een detacheringsovereenkomst uit te oefenen. De toeleiding naar detachering en de algemene voorschriften die de uitvoering daarbij in acht moet nemen, waaronder de algemene arbeidsvoorwaarden en detacheringsovereenkomsten, zijn een bevoegdheid van het college. Voor de goede orde: de uitvoering van de werkgeverstaken is op grond van artikel 9 van de statuten uitbesteed aan de dienst SOZAWE van de gemeente Groningen. In de praktijk is dit afdeling WeerWerk van de dienst SOZAWE.

Bijlage



Relatie Bestuur en OR Stichting WeerWerk

Belangrijkste wettelijke bevoegdheden van de OR Stichting WeerWerk

1. Artikel 25 WOR: Adviesrecht

De OR heeft adviesrecht over een voorgenomen besluit tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of reorganisatie van de onderneming. (De andere onderwerpen in dit artikel zullen niet of nauwelijks in de Stichting aan de orde komen.)

2. Artikel 27 WOR: Instemmingsrecht

De OR heeft instemmingsrecht over een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen op het gebied van (kort gezegd) arbeidsomstandigheden c.q. voorwaarden, zoals een vakantieregeling, arbeidstijdenregeling, regeling betreffende personeelsbeoordeling, werkoverleg, behandeling van klachten, etc. Dus *als* er een dergelijke regeling wordt opgesteld, gewijzigd of ingetrokken, dan heeft de OR instemmingsrecht.

3. Artikel 31 e.v. WOR: Informatierecht

De OR heeft recht op informatie over

- a. de rechtsvorm van de onderneming (statuten),
- b. gegevens omtrent de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming van het afgelopen tijdvak,
- c. de jaarrekening en het jaarverslag (en accountantsverklaring),
- d. aantallen werkzame personen en voor hen gevoerd sociaal beleid
- e. verwachtingen ten aanzien van de ontwikkelingen van de personeelsbezetting in het komende jaar.
- f. arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

4. Artikel 23 WOR: Initiatiefrecht

De OR heeft het recht om zelf voorstellen te doen over allerlei onderwerpen.

Aangezien in onderhavig geval sprake is van arbeidsovereenkomsten bedoeld als re-integratievoorziening die toeleiden naar de arbeidsmarkt op grond van de Wet werk en bijstand, zal aan deze rechten door de OR maar beperkte invulling kunnen worden gegeven.

Bovendien worden de mogelijkheden van gesubsidieerde arbeid grotendeels bepaald door politieke besluitvorming.

Brief 31 mei 2010

De Ondernemingsraad verricht haar werkzaamheden voor de onderstaande doelgroep:

- Burgers die gebruik maken van een voormalige WIW-baan en die door de stichting in dienst zijn genomen (ca. 62).
Deze banen worden afgebouwd. Een deel van de burgers die hier nu gebruik van maken zal geplaatst worden op een Maatschappelijke baan.
- Burgers die een tijdelijk dienstverband hebben in het kader van een Seniorenbaan (ca. 150)
- Burgers die een tijdelijk dienstverband hebben in het kader van Perspectief op Werk (ca. 500).

Bijlage



Relatie Bestuur en OR Stichting WeerWerk

1. *Informatievoorziening en het daarmee verbonden advies- en instemmingsrecht*

a. Jaarstukken.

Op grond van artikel 3 1a, lid 2 WOR verstrekt de bestuurder zo spoedig mogelijk na de vaststelling van de jaarrekening een exemplaar van de jaarrekening en het jaarverslag en de daarbij te voegen overige gegevens als bedoeld in artikel 392, boek 2 BW, dit is o.a. de accountantsverklaring aan de OR.

b. Beleidsplannen

Het jaarlijkse beleidsplan wordt opgenomen in de jaarlijks opgestelde programmabegroting van de dienst Sociale Zaken en Werk. In genoemde programmabegroting wordt het beleid geschetst ten aanzien van WWB-gerechtigden die onder bepaalde voorwaarden in aanmerking zouden kunnen komen voor een voorziening, waaronder gesubsidieerde arbeid. In het kader van de *informatievoorziening* wordt op basis van artikel 3 1a en artikel 3 1b WOR de Ondernemingsraad één keer per jaar *geïnformeerd* over dat deel van de programmabegroting dat betrekking heeft op de doelgroep.

2. *Het budget*

a. Bekostigen scholingsdagen

Met vijf scholingsdagen op grond van artikel 18 WOR wordt bedoeld dat de ondernemer verplicht is de leden van de OR een aantal dagen per jaar, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging de gelegenheid te bieden de scholing en vorming te ontvangen, welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen. Kort gezegd, men kan met behoud van loon een aantal scholingsdagen volgen. Daarnaast is er in artikel 22 WOR de algemene bepaling opgenomen dat de kosten die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de ondernemingsraad ten laste komen van de ondernemer.

Over de geldelijke bijdrage voor redelijke kosten van de OR moet de ondernemer met de ondernemingsraad afspraken maken. De ondernemer kan een bedrag vaststellen dat de ondernemingsraad naar eigen inzicht kan besteden. Kosten van scholing vallen onder deze redelijke kosten. Maar de vraag hoe hoog deze kosten van scholing in alle redelijkheid zijn in te schatten is een onderwerp van overleg.

Inmiddels heb ik u een voorstel gedaan in de laatste versie (d.d. 14-06-2010) van het Convenant waarin de faciliteiten zijn geregeld.

b. Veel hogere kosten dan een reguliere OR gelet op de constructie van de stichting.

De rechtsvorm waarin een onderneming gegoten is, zegt op zichzelf niets over hogere kosten.

3. *De ambtelijk secretaris.*

De ondernemingsraad is op grond van artikel 14 WOR zelf bevoegd om onder andere de voorziening in het secretariaat te regelen. Als de ondernemingsraad een eigen secretaris wil hebben, dan kan dat. Daartoe wijst zij één van de leden aan als secretaris.

Naast de eigen secretaris kan de bestuurder aan de ondernemingsraad ook een ambtelijk secretaris beschikbaar stellen. Dit is af te leiden uit artikel 17 WOR.

Bijlage



Relatie Bestuur en OR Stichting WeerWerk

Deze ambtelijk secretaris kan van dezelfde voorzieningen gebruik maken als die welke aan de ondernemingsraad zelf op grond van artikel 17 WOR ter beschikking staan.

De ambtelijk secretaris is aan te merken als een voorziening waarvan de ondernemingsraad naar keuze gebruik kan maken. Over de beschikbaarstelling van een ambtelijk secretaris en de voorwaarden waaronder deze moet functioneren, bereiken de bestuurder en de ondernemingsraad overeenstemming in gezamenlijk overleg.

Vooralsnog ziet de bestuurder geen mogelijkheden om de ondernemingsraad een ambtelijk secretaris ter beschikking te stellen.

4. Het adressenbestand van de werknemers van de Stichting WeerWerk


In artikel 17, eerste lid WOR staat onder meer dat de bestuurder de ondernemingsraad in staat stelt de in de onderneming werkzame personen te raadplegen en deze personen in de gelegenheid stelt hieraan hun medewerking te verlenen, een en ander voor zover dat redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van de taak van de OR. Dat kan op verschillende manieren uitgevoerd worden. Bijvoorbeeld door het verzenden van nieuwsbrieven.

De verzending vindt plaats via de personeelsadministratie van de onderneming (afdeling WeerWerk van de dienst SOZAWE). Dit omwille van de privacybescherming van de betrokken burgers.

Wij onderzoeken op dit moment of het juridisch toegestaan is om de adressenbestanden van de burgers die behoren tot de doelgroep (p. 2) aan de ondernemingsraad ter beschikking te stellen.

We vertrouwen erop dat met deze brief de irritaties weggenomen kunnen worden en we onze samenwerking op een constructieve manier kunnen voortzetten.

Met vriendelijke groet,
Namens het bestuur van de Stichting WeerWerk,



Jellemeik Zock,
Voorzitter

Bijlage

OR Stichting WeerWerk
Postbus 1388
9701 BJ Groningen
secretariaat@orweerwerkgroningen.nl
www.orweerwerkgroningen.nl

Bijlage II

Groningen 31 mei 2010

Aan: Het bestuur van Stichting WeerWerk
t.a.v. mevrouw J.M. Zock

Betreft: Relatie tussen het bestuur en de ondernemingsraad van Stichting WeerWerk

Geachte mevrouw Zock,

Wij beschouwen onze ondernemingsraad (OR) als een onafhankelijk orgaan dat geacht wordt de belangen van de werknemers van de stichting en van de stichting te behartigen conform de Wet op de ondernemingsraad (WOR). Onze insteek is vanaf de start van de OR erop gericht geweest deze taak op een constructieve en open wijze gestalte te geven in samenwerking met het bestuur van de stichting. Tot onze spijt moeten we constateren dat de relatie tussen het bestuur en onze ondernemingsraad alles behalve optimaal verloopt. We zien ons daarom genoodzaakt om de onderstaande punten bij het bestuur onder de aandacht te brengen:

Informatie voorziening en het daarmee verbonden advies- en instemmingsrecht

We begrijpen dat de stichting onder het primaat van de politiek valt. Dat neemt echter niet weg dat wij conform artikel 25, 27 en 31 recht hebben op de nodige informatie en de ruimte voor advies- en/of instemmingsrecht. Vanaf de oprichting van de OR in oktober 2009 hebben we tot op heden slechts een jaarrekening ontvangen over de jaren 2008 en 2009 (concept) met een toelichting van enkele regels en een kostentabel gesubsidieerde banen 2010 ontvangen. Wij verwachten van het bestuur dat zij ons jaarverslagen stuurt en ons stukken voorlegt voor advies- en/of instemmingsrecht.

Het budget

We stellen het op prijs dat het bestuur ons een budget van 4500 Euro ter beschikking stelt. We begrijpen echter niet dat het bestuur op het standpunt blijft staan dat de scholing van de OR-leden ook uit dit budget betaald moet worden. De OR-leden hebben conform de WOR recht op 5 scholingsdagen. Het afgelopen half jaar hebben de 9 OR-leden samen met de ambtelijk secretaris een eendaagse en een tweedaagse scholing gehad, waarvan de kosten circa 6500 Euro waren. De helft van de kosten (te weten 3250 Euro) waren voor rekening van de stichting. Dit houdt in dat we volgens de redenering van het bestuur een werkbudget van 1250

Bijlage

Euro overhouden, als we geen gebruik maken van de overige scholingsdagen. Dit is voor een zichzelf serieus nemende OR een onmogelijke opgave. Voor onze OR geldt daarbij dat we gezien de constructie van de stichting veel hogere onkosten hebben dan de OR in een reguliere organisatie.

De ambtelijk secretaris

We hebben het op prijs gesteld dat het bestuur zich bereid heeft getoond om de OR ter ondersteuning een ambtelijk secretaris ter beschikking te stellen. Helaas hebben wij geen inspraak gehad in de keuze van de ambtelijk secretaris. Wij moesten de door u benoemde ambtelijk secretaris accepteren of we kregen anders geen ambtelijk secretaris. Tevens heeft het bestuur in het aan ons aangeboden concept convenant dat deze medewerker uitsluitend aan de OR verantwoording schuldig is. In de praktijk heeft de door u aangestelde ambtelijk secretaris zich hieraan niet willen conformeren. Hij heeft geweigerd onze invulling van zijn functie te aanvaarden en zich niet willen laten aansturen door onze secretaris. Hij heeft zich beroepen op een functieomschrijving die het stichtingsbestuur hem heeft aangeboden als ambtelijk secretaris. De ambtelijk secretaris heeft meerdere malen interne post van de OR naar het bestuur en de directeur van de afdeling WeerWerk van de dienst SoZaWe gestuurd zonder onze toestemming. Iets dat voor ons onacceptabel is. In deze begrijpen wij niet dat u als functioneel leidinggevende van deze ambtenaar hem daar niet op heeft aangesproken en ons daarvan heeft verwittigt. Wij hebben als OR op 3 december 2010 met de door u aangedragen ambtelijk secretaris, de heer Bakker, een proefperiode van een half jaar afgesproken. We hebben u daarvan op de hoogte gesteld. Uit het bovengaande begrijpt u dat wij gezien het functioneren van de heer Bakker aan hem hebben laten weten dat wij zijn bijdrage aan de OR niet langer op prijs stellen. We hebben u ook van dit besluit per brief d.d. 17 mei 2010 op de hoogte gebracht. We verwachten dat het bestuur in overleg met ons naar constructieve oplossing zoekt naar de invulling van ondersteunende werkzaamheden van de OR.

De correspondentie tussen het bestuur en de OR

Wij vinden het onacceptabel dat het bestuur weigert om de correspondentie met de OR niet rechtstreeks via de secretaris van de OR te laten verlopen, maar via de ons door u toegewezen ambtelijk secretaris. Dit ondanks dat wij herhaaldelijk aangegeven hebben dat de OR alle correspondentie via haar secretaris wenst te ontvangen. Het gevolg van deze opstelling van het bestuur is dat wij regelmatig door de ambtelijk secretaris bewerkte en ongedateerde post van het bestuur ontvangen. Anderzijds ontvangen wij van u meerdere malen geen reactie op schrijven van ons aan het bestuur.

Het adressenbestand van de werknemers van de Stichting WeerWerk

Daar wij van het bestuur niet de beschikking hebben gekregen over het adressenbestand van de Werknemers van onze stichting zijn meerdere verzendingen van de OR via de dienst SoZaWe onnodig vertraagt of niet goed uitgevoerd. Met als gevolg dat onze geloofwaardigheid als goed functionerende belangenbehartiger van de werknemers van de stichting in het geding is geraakt bij onze collega's en de leden van onze

Bijlage

.
. .

Bestuursdienst

Onderwerp Kadernota 'Actief in goede banen' en nota
'Afbouw gesubsidieerd werk gemeente Groningen'



Postadres
Postbus 1125
9701 BC Groningen

e-mail:
szw@sozawe.groningen.nl

De leden van de raad van de
gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 56 94 Bijlage(n) 2

Ons kenmerk D&A Beleid/PA/SZ 11.2538069

Datum - 4 APR 2011 Uw brief van

Uw kenmerk

Geachte mevrouw, heer,

Hierbij ontvangt u de kadernota re-integratie en participatie *Actief in goede banen*. Een ingrijpend voorstel uit deze kadernota is de gefaseerde afbouw van de gesubsidieerde arbeid in Groningen. Hoe we dat willen doen beschrijven we in een aparte nota *Afbouw gesubsidieerd werk gemeente Groningen*, die u eveneens bijgaand aantreft. Graag bespreken we beide nota's met uw raad.

Wij hebben beide nota's in concept vastgesteld op 29 maart 2011 en ze voor inspraak vrijgeven. De inspraakperiode start op 7 april en loopt tot en met 6 mei. Uiteraard krijgt u een uitnodiging voor deze bijeenkomsten. Zowel uw reacties als die uit de inspraak, gebruiken we vervolgens voor onze definitieve voorstellen die wij in juli 2011 ter besluitvorming aan u voor leggen.

De aangekondigde plannen en bezuinigingen van het kabinet Rutte op het terrein van werk en inkomen stellen ons en uw raad voor ingrijpende politieke – en daarmee maatschappelijke - keuzes. In Groningen vermindert het flexibel re-integratiebudget naar verwachting van 41,6 miljoen euro in 2011 naar 13 miljoen euro in 2015. Daarnaast voorzien we voor onze gemeente een tekort op de rijksvergoeding voor de lonen van de mensen in de Wsw oplopend van 7,5 miljoen euro in 2011 tot 12 miljoen euro in 2015. Dezer dagen werd duidelijk dat het kabinet van plan is op korte termijn ingrijpend de bijstand te wijzigen, waardoor mensen met een WWB of WIJ-uitkering er financieel aanzienlijk op achteruit dreigen te gaan. Met alle gevolgen vandien. De plannen van de regering zijn overigens nog niet definitief. We verwachten dat het kabinet dit voorjaar uitgewerkte voorstellen naar de Tweede Kamer stuurt.

In ons collegeprogramma benadrukken we het grote belang van een solidaire en sociale stad. Dat blijkt concreet uit het niveau van onze sociale voorzieningen. Onze aanpak om zoveel mogelijk mensen kansen te bieden actief deel te nemen aan de samenleving werpt vruchten af, maar ons doel is nog niet bereikt. Nieuwe inspanningen zijn dus nodig. Met het voorgestelde beleid van *Actief in goede banen* stimuleren we dat iedereen kan blijven meedoen in de Groninger samenleving en bevorderen we de verbindingen tussen alle mensen in onze stad.

.
. .

SE.4.C

Bijlage

De voorgenomen maatregelen van het Rijk hebben het tegenovergestelde effect: ze zullen de zwaksten in onze samenleving hard treffen. Wij zijn er niet van overtuigd dat hierdoor, zoals het kabinet denkt, meer mensen aan het werk gaan. Integendeel: er komen door deze maatregelen eerder meer mensen in de armoede terecht.

Het gaat geheel tegen onze politieke en maatschappelijke idealen in dat de kloof tussen arm en rijk, tussen hen die meedoen en zij die aan de kant staan, nog groter wordt. Want ons doel is het voorkomen en bestrijden van armoede en sociale uitsluiting.

We realiseren ons dat we niet alle maatregelen van dit kabinet op lokaal niveau kunnen repareren. Maar in ons collegebeleid richten we ons nadrukkelijk op het realiseren van een goed niveau van voorzieningen voor mensen voor wie de afstand tot de arbeidsmarkt te groot is. Daarmee willen we voorkomen dat de zwakkeren in de stad onevenredig hard worden getroffen door de bezuinigingen. Sterke schouders dragen de zwaarste lasten, is daarbij ons uitgangspunt. Juist mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt willen we activeren en kansen geven voor persoonlijke ontwikkeling. Het gaat ons om het bieden van perspectief aan *alle* Stadters.

Door de rijksbezuinigingen is het echter onmogelijk het huidige systeem van gesubsidieerde arbeid in Groningen in stand te houden. Met inachtneming van onze hierboven beschreven maatschappelijke uitgangspunten, stellen we voor om de gesubsidieerde arbeid in de komende jaren geleidelijk af te bouwen. We beseffen terdege dat dit de betrokken medewerkers en de instellingen waar zij werken hard kan treffen.

Wij vinden dat we voor de zogenaamde 'blijvers' een extra inspanningsverplichting hebben. Blijvers zijn mensen met een meerjarig gesubsidieerde baan en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen doen al jaren belangrijk werk voor de stad, bijvoorbeeld als buurtconciërge of als beheerder van de fietsenstallingen. Daarom willen we ons tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk van deze mensen kunnen blijven werken: op de huidige werkplek of een andere. Na het raadsbesluit over de kadernota gaan we intensief aan de slag om ervoor te zorgen dat er voor de blijvers zoveel mogelijk banen regulier gemaakt worden en zoveel mogelijk mensen worden toegeleid naar ander werk. We nemen daar de tijd voor tot juli 2012. Dat betekent dat de afbouw van de subsidie voor de meerjarig gesubsidieerde banen (maatschappelijke banen, re-integratiebanen en ex-ID-banen) pas ingaat op 1 juli 2012. De rest van ons nieuwe beleid start op 1 januari 2012.

De veranderingen in ons re-integratiebeleid leiden tot nieuwe opgaven in ons arbeidsmarktbeleid. Daarover zijn we inmiddels met betrokkenen in stad en regio in gesprek. Na de zomer van 2011 leggen we een nieuwe kadernota voor het arbeidsmarktbeleid aan u voor.

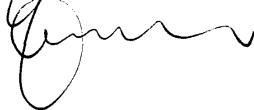
Het opstellen van de kadernota *Actief in goede banen* en de nota *Afbouw gesubsidieerde arbeid gemeente Groningen* is de afgelopen maanden gebeurd in nauw overleg met het maatschappelijke veld. In plenaire sessies en individuele gesprekken hebben medewerkers en vertegenwoordigers van instellingen met ons meegedacht over de inrichting van het nieuwe beleid en de afbouw van de gesubsidieerde arbeid. Op deze plaats bedanken wij hen nogmaals voor hun inzet, betrokkenheid en voor hun creatieve bijdragen.

Bijlage

Samen met onze partners in het maatschappelijke veld zullen we alles op alles zetten om zoveel mogelijk mensen op weg te helpen naar werk en zoveel mogelijk mensen te blijven activeren. *Alle Stadjers actief!* Het liefst via betaald werk, en als dat niet lukt met andere werkzaamheden of maatschappelijke activiteiten. Want in onze stad hoort iedereen erbij!

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel



de secretaris
drs. M.A. (Maarten) Ruys



Bijlage

BIJLAGE

Nota

Afbouw gesubsidieerd werk gemeente Groningen

(Periode 2012-2015)

Afbouwscenario's gesubsidieerde arbeid:
waarom, hoe en wat komen we tegen

Maart 2011

Bijlage

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	2
Leeswijzer	2
1 Korte geschiedenis	3
2 Beschrijving huidige situatie	4
Welke mensen hebben een gesubsidieerde baan.....	5
3 Consequenties van de afbouw	6
3.1 voor de werknemers	6
3.2 voor de instellingen	7
3.3 voor de maatschappelijke infrastructuur	7
3.4 aanbevelingen van de instellingen.....	7
4 De afbouwscenario's	9
4.1 Uitgangspunten.....	9
4.2 Afbouwscenario's	9
Scenario 1: natuurlijk verloop	10
Scenario 2: baanbehoud vanaf 57,5 jr.....	11
Scenario 3: gefaseerde afbouw in tijd en middelen (25%-20%-15%)	12
Scenario 4: gefaseerde afbouw + baanbehoud vanaf 57.5 jr.....	14
Scenario 5: gematigder afbouw	14
5 Conclusies	15

BIJLAGEN

1. Beschrijving huidige situatie
2. Banen waarop niet wordt ingegrepen
3. Uitkomsten gesprekken en werksessies met werkgevers
4. Overzicht instellingen en aantal maatschappelijke banen

Bijlage

Afbouw gesubsidieerd werk gemeente Groningen

Inleiding

In de concept kadernota 'Actief in goede banen' over het re-integratie- en activeringsbeleid is geconcludeerd dat we om een aantal redenen met de gesubsidieerde arbeid moeten stoppen:

- Door de bezuinigingen van de rijkoverheid op het flexibel re-integratiebudget en de Wsw zijn we gedwongen te stoppen met de gesubsidieerde arbeid. Als we dat niet zouden doen, zijn we niet meer in staat om nog andere mensen te helpen.
- Ten tweede past het instrument van de gesubsidieerde arbeid niet meer bij het nieuwe beleid om zoveel mogelijk mensen te re-integreren en activeren met behulp van het werken op ongesubsidieerde werk(leer)plekken.
- En ten derde hebben we de afgelopen jaren een ingewikkeld systeem aan gesubsidieerde banen in het leven geroepen met veel onderlinge verschillen op het gebied van de salariering en rechtspositie. Daar willen we meer eenduidigheid in aanbrengen door nog maar twee soorten (ongesubsidieerde) banen aan te bieden: uitstroom- en participatiebanen.

De inzet is om per 1 januari 2015 te stoppen met het gesubsidieerde werk in de gemeente Groningen. In de periode 2012 – 2014 willen we deze subsidies afbouwen. In deze nota geven we antwoord op de vraag op welke wijze en in welk tempo we de afbouw van de gesubsidieerde arbeid aan willen pakken.

Leeswijzer

Allereerst volgt in hoofdstuk 1 een korte geschiedenis van de gesubsidieerde arbeid in de gemeente Groningen door de jaren heen. We maken daarmee duidelijk hoe de huidige situatie met betrekking tot de gesubsidieerde arbeid is ontstaan. In hoofdstuk 2 geven we een beschrijving van de huidige situatie, welke banen zijn er en wie zitten erop. Daarna gaan we in hoofdstuk 3 in op de mogelijke consequenties die de afbouw heeft voor instellingen, werknemers en de maatschappelijke infrastructuur. In hoofdstuk 4 presenteren wij op basis van uitgangspunten een vijftal afbouwscenario's. We sluiten hoofdstuk 5 af met de conclusies.

Bijlage

1. Korte geschiedenis

Begin jaren '90 van de vorige eeuw werden de Jeugdwerkgarantiewet (JWG) en de Banenpoolregeling ingevoerd. Het doel was om jeugdige en langdurig werklozen werk te bieden in de collectieve sector. Deelnemers uit de gemeente Groningen kregen een vaste aanstelling bij de Stichting WeerWerk Groningen en werden van daaruit gedetacheerd bij deelnemende partijen in de collectieve sector. Ook de daaropvolgende Melkertregelingen hadden als doel om langdurig werklozen aan een baan te helpen. De regelingen kenden in eerste instantie geen uitstroombestemming; de banen golden als eindstation. Met de invoering van de regeling In- en Doorstroombanen /ID-regeling in 1998 is de uitstroombestemming er door het Rijk wel ingebracht in verband met veranderde maatschappelijke inzichten en budgettaire beperkingen. Onder de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW, 1998) is het stelsel voortgezet en uitgebreid met een sluitende aanpak voor jongeren. De banenpoolcontracten zijn via de WIW automatisch omgezet in WIW-arbeidsovereenkomsten met de gemeente Groningen. De stapeling van al deze constructies vond zijn oorzaak in de hoge werkloosheid die eind jaren 80 is ontstaan. In de 'hoogtijdagen' van de gesubsidieerde arbeid (1998-2003) kende de gemeente Groningen ongeveer 1300 WIW-banen en 1600 ID-banen. De regelingen kenden een systeem van rijksfinanciering, op declaratiebasis of via lumpsum.

Met de invoering van de Wet werk en bijstand (WVB) in 2004 keerde het tij. De WIW en ID-regeling werden beëindigd. De directe financiering vanuit het Rijk werd stopgezet en ging over naar het vrij/flexibel in te zetten 'werkdeel' waarvoor de gemeente zelf verantwoordelijk werd. Veel gemeenten in Nederland bouwden vanaf dat moment de gesubsidieerde arbeid af, met overschotten in het werkdeel als gevolg. De gemeente Groningen koos voor een meer temporiserend model.

De gemeente Groningen is in de jaren 2004/2005 begonnen stapsgewijs veranderingen door te voeren op het bestand van de ID-banen. Kerngedachte daarbij was dat er zorgvuldig omgegaan moest worden met de instellingen en werknemers op een gesubsidieerde baan. De ID-banen werden opgesplitst in re-integratiebanen (R-baan) en maatschappelijke banen (M-baan). De re-integratiebanen (900) waren bedoeld voor de mensen die konden uitstromen naar regulier betaald werk. De insteek was om die R-banen af te bouwen. Op de maatschappelijke banen (565) zaten de zogenaamde 'blijvers': mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die geen tot weinig kans maakten op een regulier betaalde baan. In die periode zijn er bijna 200 ID-banen 'gewit' (regulier gemaakt).

In de zomer van 2005 is het beleid vastgesteld waarop het huidige stelsel gesubsidieerde arbeid gebaseerd is (de nota *'Werken Meedoen en Erbij horen'*). In die nota is het gemeentelijke re-integratiebeleid in samenhang met zorg en welzijn voor de jaren 2006-2008 verwoord. Het motto van de nota *Alle Stadters actief* gold als kompas. Uitgangspunt was (en is) dat de mogelijkheden van mensen centraal staan en de baan moet dienen om de ontwikkeling van mensen te bevorderen. Belangrijke leidraad was: de toeleiding naar werk staat voorop, maar als regulier werk voor klanten (nog) niet aan de orde is dan wordt ondersteuning geboden bij maatschappelijke participatie.

In 2008 werden er wederom wijzigingen aangebracht in het stelsel van de gesubsidieerde arbeid (de nota *Gesubsidieerde banen in Groningen: 2009 en verder*). Belangrijke besluitpunten waren toen: behoud van de M-banen, afloop van de R-banen per 1 januari 2009, bescherming van oudere werknemers en verlaging van de subsidie tot 100% van het wettelijk minimumloon (wml). De maatregelen en uitgangspunten uit die nota hebben een looptijd tot en met 31 december 2011. De huidige afspraken met de instellingen over de maatschappelijke banen zijn gebaseerd op die nota en lopen dus tot en met 31 december 2011.

Bijlage

2. Beschrijving huidige situatie

In de tabellen hieronder beschrijven we de huidige situatie van de gesubsidieerde arbeid, wat betreft aantal, soort en kosten van de diverse dienstverbanden. Ook laten we de leeftijdsopbouw zien. Het gaat om dienstverbanden en detacheringen in onder meer de sectoren onderwijs, cultuur, zorg, veiligheid en openbare orde. In bijlage 1 geven we nadere uitleg over de achtergronden van de verschillende dienstverbanden.

Tabel 1 Overzicht soorten dienstverband

	Uitsplitsing diverse gesubsidieerde arbeidscontracten	Formele werkgever	Aard dienstverband	Aantal
1	Ex-banenpoolers/voormalig WWB-ers (uitvoering werkgeverschap bij lederz)	Gemeente	In vaste dienst	42
2	Seniorenbaan (1 ^o jaar bepaalde tijd)	St. WeerWerk	In vaste dienst	146
3	Blijver op R-baan (ivm leeftijd >57,5 jr. en langer dan 10 jr. in dienst)	Instelling	In vaste dienst	63
4	POW-ers op WWB-dienstbetrekking	St. WeerWerk	In tijdelijke dienst	450
5	Dienstbetrekkingen met loonkostensubsidie max. 12 mnd	Reguliere werkgever	Tijdelijk/Vast	200
6	Blijvers op M-baan	Instelling	In vaste dienst	448
7	WWB-dienstverbanden (groep ex-ID-ers) → blijvers die in 2009 zijn overgedragen van instelling naar St. WeerWerk	St. WeerWerk	In vaste dienst	78
8	Medewerkers Servicecentrum, stadswachten, Citystewards bij St. Veiligheidszorg (arrangement)	St. Veiligheidszorg	Tijdelijk of vast	87
				1514

In tabel 2 staan de gemiddelde kosten per baan weergegeven. Daarin zijn alleen de directe kosten voor de gesubsidieerde banen meegenomen. Daar bovenop komen nog uitvoeringskosten en kosten voor bijvoorbeeld scholing.

Tabel 2 Kosten per baan (Euro's)

Soort baan	Gem. kosten per jaar	Aantal banen in 2010	Totale kosten
Loonkostensubsidie	12.000	200	2.400.000
Senioren banen	15.760	146	2.300.960
Maatschappelijk banen	19.125	448	8.568.000
WWB dienstverbanden (POW)	19.125	450	8.606.250
Re-integratie banen	21.500	63	1.354.500
WWB dienstverbanden ex ID	23.200	78	1.809.250
Ex-banenpoolers	23.600	42	991.200
Arr.banen/Veiligheidszorg	35.000	87	3.045.000
Totaal		1.514	29.075.160

In tabel 3 staan de leeftijdscategorieën per baan weergegeven. Voor de WWB-dienstverbanden (POW) en loonkostensubsidie zijn geen leeftijden bekend, dus deze zijn niet meegenomen in de tabel.

Bijlage

Tabel 3 Aantal mensen in leeftijdscategorieën per baan

Soort baan	Leeftijdscategorieën						
	0-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65
M banen	17	33	58	90	110	107	33
R banen	1	0	5	4	3	8	42
WWB dienstverbanden ex ID	3	9	12	15	19	16	4
Arr.banen/Veiligheidszorg	13	23	26	10	10	3	2
S banen	-	-	-	-	-	97	49
Ex-banenpoolers	1	1	3	4	12	7	14
Totaal	863	35	65	104	123	154	238

Welke mensen hebben een gesubsidieerde baan?

Er zijn twee categorieën: mensen met een korte of middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De eerste categorie heeft een kortdurende gesubsidieerde baan (maximaal 2 jaar). Dit betreft de perspectief op werkbanen (POW), een deel van de arrangementsbanen bij Stichting Veiligheidszorg en de loonkostensubsidies. Het doel van deze banen en subsidies is dat de mensen (duurzaam) uitstromen naar een reguliere baan.

Daarnaast zitten er mensen op een meerjarig gesubsidieerde baan (M-banen, R-banen, Seniorenbanen, WWB-dienstverbanden ex ID, ex-banenpoolers lederz en – deels - de arrangementsbanen). Dit zijn de zogenaamde ‘blijvers’: zij hebben over het algemeen een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Het merendeel van de mensen met een meerjarige gesubsidieerde baan behoort tot de zogenaamde middenmoot. Deze mensen leveren een belangrijke bijdrage aan de activiteiten van de instelling (vaak door hun jarenlange ervaring), maar ze zijn -om wat voor reden dan ook- niet 100% arbeidsproductief. Vaak hebben ze een lichte arbeidshandicap of een verslavingsachtergrond. Deze mensen zijn als het ware ‘gepuzzeld’ op hun huidige werkplek en het is de vraag of ze elders op hetzelfde niveau zouden kunnen functioneren. Werkgever en werknemer zijn aan elkaar gewend geraakt. Ook zijn er werknemers die slecht functioneren, die vaak ziek zijn en relatief weinig presteren (geringe productie, lage loonwaarde). Maar dit beeld geldt niet voor alle werknemers. Sommige instellingen geven aan dat er op deze plekken ook (zeer) goede werknemers zitten die niet makkelijk vervangbaar zijn. Overigens zijn dat dan wel de werknemers die waarschijnlijk ergens anders gemakkelijker werk kunnen vinden.

Bijlage

3. Consequenties van de afbouw

Rond de zomer van 2010 hebben wij op verschillende plekken in de stad een drietal bijeenkomsten gehouden voor werkgevers van gesubsidieerde arbeid om hen te informeren over de op handen zijnde bezuiniging van de Rijksoverheid op het flexibel re-integratiebudget en de mogelijke consequenties daarvan voor de gesubsidieerde arbeid.

Tijdens die bijeenkomsten hebben we werkgevers uitgenodigd om in twee werksessies in het najaar van 2010 met ons mee te denken over het nieuwe beleid en over hoe we de uitgaven aan de gesubsidieerde arbeid het beste zouden kunnen verlagen. Daarnaast hebben we de werkgevers gevraagd om ons te informeren over de consequenties van de mogelijke afbouw van het gesubsidieerde werk. Over dezelfde onderwerpen hebben we in het najaar van 2010 een aantal één op één gesprekken met grote maatschappelijke organisaties gevoerd.

Verder zijn er in de zomer en het najaar van 2010 gesprekken gevoerd met alle leidinggevend en teamleiders van de mensen in een gesubsidieerde baan: enerzijds om te inventariseren wat het uitstroompotentieel van de betreffende mensen is en anderzijds om ook van deze mensen te horen wat de consequenties van een mogelijke afbouw zouden zijn.

In dit hoofdstuk brengen we in grote lijnen in beeld wat volgens de werkgevers en teamleiders de betekenis zou zijn van het stopzetten van de gesubsidieerde arbeid. We hebben hierbij onderscheid gemaakt in de consequenties voor de werknemers, de werkgevers en de maatschappelijke infrastructuur. De informatie en aanbevelingen van de werkgevers hebben we meegenomen in het denken over de afbouwscenario's en de formulering van nieuw beleid.

3.1 Consequenties voor de werknemers

Wat zijn de consequenties van het stopzetten van de subsidies voor het gesubsidieerde werk voor de werknemers? Veel instellingen verwachten door het stopzetten van de subsidies gedwongen te worden (een deel van) de betreffende mensen te ontslaan. Hierover maken de werkgevers zich grote zorgen. Ze denken dat deze mensen elders moeilijk aan de slag komen en mogelijk weer in 'oud gedrag' (bijvoorbeeld : een verslaving) zullen terugvallen.

Het stopzetten (of verminderen) van de subsidie zal voor het UWV voldoende reden zijn om de ontslaanvraag toe te wijzen. Het merendeel van deze groep heeft -vanwege het arbeidsverleden- recht op ongeveer 2 jaar WW (70% van het huidige inkomen). In die periode gaan ze aan de slag met een werkcoach van het UWV om een reguliere baan te vinden. Omdat het grootste deel van deze mensen een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, is de verwachting dat ze na de WW-periode in de WWB/IOW¹ terecht komen.

Volgens de huidige regels mogen mensen, die uit een gesubsidieerde baan zijn ontslagen, tijdens hun WW-periode niet doorwerken als vrijwilliger op diezelfde plek. De mensen die worden ontslagen, zullen daardoor gedurende de WW-periode thuis zitten, tenzij men elders werk vindt. Pas als ze weer onder het WWB regime vallen kunnen ze geactiveerd worden op een participatiebaan.

¹ Wet inkomensvoorziening oudere werklozen

Bijlage

3.2 *Consequenties voor instellingen*

Op sommige gesubsidieerde plekken zitten goed functionerende, ervaren en specialistische medewerkers. Zo heeft bijvoorbeeld een belangrijk deel van de technische staf bij OOG een maatschappelijke baan. Deze mensen zijn voor de instellingen van cruciaal belang en lastig te vervangen door andere medewerkers of vrijwilligers. Meestal ontbreekt het de instelling aan geld om de banen regulier te maken.

In sommige maatschappelijke functies wordt belang gehecht aan een vertrouwd gezicht in de buurt of op school (buurtconciërges, schoolconciërges, accommodatiebeheer), waarbij de eigenschap betrouwbaarheid zeer belangrijk is. Een aantal mensen is speciaal voor de functie opgeleid. Beheerders van speeltuinverenigingen moeten bijvoorbeeld in het bezit zijn van een diploma BHV. Anderen, zoals buurtconciërges, beheren sleutels van woningcomplexen. Instellingen hebben er niet alleen problemen mee om vertrouwde mensen kwijt te raken, hun taken kunnen ook niet zomaar door anderen worden overgenomen en al helemaal niet door uitkeringsgerechtigden die op kortdurende trajecten zitten.

Veel instellingen geven aan door het wegvallen van de gesubsidieerde banen activiteiten te moeten schrappen. Een aantal grotere instellingen kan dit binnen de reguliere formatie deels opvangen door te reorganiseren, maar veel kleine instellingen hebben slechts één iemand in dienst op een gesubsidieerde baan (kinderboerderijen, vogelopvang, culturele instellingen). Zij dreigen door de maatregel 'om te vallen'. Voor instellingen in de cultuursector dreigt bovendien een optelsom aan bezuinigingen (BTW verhoging op toegangsprijzen, cultuurbezuinigingen door provincie en Rijk). Deze instellingen zullen moeilijk alternatieve financieringsbronnen kunnen ontsluiten, als die er al zijn. Zij hebben aangekondigd bij de ontwikkeling van de nieuwe cultuurnota extra subsidie aan te vragen ter compensatie van de weggefallen banen.

3.3 *Consequenties voor de maatschappelijke infrastructuur*

De werkgevers verwachten dat de afbouw van de gesubsidieerde arbeid -als er geen alternatieven gevonden worden- zal leiden tot een aantasting van de lokale maatschappelijke en culturele infrastructuur. De zogenaamde éénpitters zullen terug moeten naar het vrijwilligerswerk en een aantal daarvan zal stoppen met de activiteiten. Ook grotere instellingen zullen terug gaan in het aantal activiteiten. Zo kan bijvoorbeeld Mamamini minder goederen ophalen. Verder zijn er risico's op maatschappelijk ongewenste effecten als bijvoorbeeld het Twaalfde Huis en Humanitas onder Dak hun deuren moeten sluiten als gevolg van de maatregel. Ook is hierdoor vermindering van het aantal uitzendingen door OOG radio/TV niet uit te sluiten.

3.4 *Aanbevelingen van de instellingen*

Alle instellingen pleitten voor een goede overgangsregeling, zodat ze zich voor kunnen bereiden op het stopzetten van het gesubsidieerde werk. Als voorbeeld werd genoemd de subsidie jaarlijks procentueel te verlagen: in het eerste jaar naar 80% en in het jaar daarop naar 65%. Ook werd de suggestie gedaan om vooral de oudere werknemers te ontzien: zij hebben het minste perspectief op een reguliere baan. En verder gaven sommige instellingen aan dat de gemeente criteria zou moeten bedenken welke instellingen wel en welke niet voor een gesubsidieerde baan in aanmerking komen.

Daarnaast werd door Werkpro de suggestie gedaan dat 'grote spelers' in dit veld, zoals Mamamini, iederz of Werkpro) in de toekomst (een *pool*) van werknemers (die op een uitstroombaan of een participatiebaan werken) aan zou kunnen sturen die activiteiten bij kleine instellingen verrichten (bijvoorbeeld in sportkantines of kinderboerderijen). Werkpro doet dit al bij het beheer van de

Bijlage

buurtaccommodaties. Ze zouden op de zelfde wijze ook zorg kunnen dragen voor de continuïteit in de activiteiten bij andere kleine instellingen.

Tot slot pleitten de instellingen ervoor om de afbouw van de gesubsidieerde banen gelijktijdig op te laten gaan met de invoering van nieuwe mogelijkheden om uitkeringsgerechtigden bij instellingen te laten werken. Dit om te voorkomen dat er ‘gaten’ in de bezetting vallen. Voor de volledige lijst met aanbevelingen verwijzen wij naar bijlage 3. Wij hebben ons de informatie en aanbevelingen van de werkgevers ter harte genomen en deze meegenomen in het denken over de afbouwscenario's. In de conclusies komen we hierop terug.

Bijlage

4. De afbouwscenario's

4.1. Uitgangspunten

We delen de zorgen van de werknemers en werkgevers. Maar we hebben ook te maken met de harde (financiële) werkelijkheid. In de onderstaande uitgangspunten proberen we zoveel mogelijk met beide aspecten rekening te houden.

- ☛ We houden zoveel mogelijk rekening met de gevolgen van de afbouw voor de mensen met een gesubsidieerde baan, de instellingen en de maatschappelijke infrastructuur.
- ☛ Gelijke monniken gelijke kappen: ook de gesubsidieerde banen van de mensen die in gemeentelijke dienst zijn (ex-banenpoolers) gaan mee in het afbouwscenario. Dat houdt in dat de gemeente (als werkgever) alternatieven voor deze mensen moet aandragen.
- ☛ De seniorenbanen worden afgebouwd op basis van natuurlijk verloop. Dat houdt in dat mensen die op dit moment een seniorenbaan hebben, deze kunnen behouden tot hun 65^e. Er komen geen nieuwe seniorenbanen bij.
- ☛ De beschikbare middelen in het flexibel re-integratiebudget in de periode 2011 – 2015 bepalen de mogelijkheden voor de afbouwscenario's. Als in de loop van 2011 of daarna blijkt dat het Rijk nog minder middelen voor re-integratie beschikbaar stelt dan waar we nu van uit gaan, dan zullen we in een hoger tempo moeten afbouwen.
- ☛ Instellingen en gemeente hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid in het in goede banen leiden van de afbouw van de gesubsidieerde arbeid. We verwachten van de instellingen dat zij pro-actief oplossingen aandragen en daarbij de samenwerking met anderen zoeken.
- ☛ Vanaf 1 januari 2012 worden er geen (nieuwe) mensen meer op gesubsidieerde banen toegeleid; vrijvallende banen worden opgevuld door mensen met een uitstroom- of participatiebaan.

4.2. Afbouwscenario's

In deze paragraaf bespreken we een vijftal afbouwscenario's. De eerste is die van natuurlijk verloop. Vervolgens presenteren we een scenario waarbij de leeftijd het afbouw criterium is: mensen ouder dan 57,5 jaar mogen hun baan behouden. In het derde scenario wordt de subsidie aan instellingen gefaseerd in tijd en geld verminderd. En tenslotte stellen we nog twee varianten op dit derde scenario voor. Bij elk scenario vermelden we de voor- en nadelen.

Bijlage

Scenario 1: natuurlijk verloop

In het scenario natuurlijk verloop worden opvallende plekken (vanwege uitstroom pensioen, verhuizing, overlijden) niet op de huidige manier opgevuld met medewerkers die betaald worden op basis van een loonkostensubsidie. Wel kunnen deze plekken in ons nieuwe beleid worden ingezet als uitstroom- of participatiebaan.

In dit eerste scenario wordt in 2012 een afbouw gerealiseerd van 377 banen, wat een besparing oplevert van € 7,3 miljoen. Daarna volgt een jaarlijkse afbouw. Eind 2014 zijn er dan nog ongeveer 677 mensen met een gesubsidieerde baan (tabel 4). Dat is een halvering ten opzichte van 2011. In 2015 zullen er nog 624 banen zijn waarmee nog een bedrag van € 12,8 miljoen is gemoeid. Met andere woorden: een vermindering van ruim € 13 miljoen structureel ten opzichte van 2011 (tabel 5).

Tabel 4 Aantal banen - scenario 1

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Maatschappelijke banen	448	445	435	430	415	397
Re-integratie banen	63	50	37	27	21	19
WWB dienstverbanden ex ID	78	76	76	75	74	72
Arr.banen/Veiligheidszorg	87	74	35	35	35	35
WWB dienstverbanden (POW)	450	450	225	112	-	-
Senioren banen	146	141	128	114	97	69
Ex-banenpoolers	42	42	41	38	35	32
Loonkostensubsidie	200	76	-	-	-	-
Totaal	1.514	1.364	977	881	677	624

Tabel 5 Totale kosten per baan (in miljoen euro) – scenario 1

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
M banen	8,6	8,5	8,3	8,2	7,9	7,6
R banen	1,4	1,1	0,8	0,6	0,5	0,4
WWB dienstverbanden ex ID	1,8	1,8	1,8	1,7	1,7	1,7
Arr.banen/Veiligheidszorg	3,0	2,6	1,2	1,2	1,2	1,2
WWB dienstverbanden (POW)	8,6	8,6	4,3	2,1	-	-
S banen	2,3	2,2	2,0	1,8	1,5	1,0
Ex-banenpoolers	1,0	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8
Loonkostensubsidie	2,4	0,9	-	-	-	-
Totaal	29,4	26,7	19,4	16,5	13,6	12,7

Voordelen scenario 1:

- Instellingen hebben weinig tot geen last van dit scenario. Ze kunnen tijdig op de situatie anticiperen dat een werknemer met pensioen gaat.
- Er hoeven geen gedwongen ontslagen plaats te vinden.

Nadelen scenario 1:

- Los van het eerste jaar gaat het tempo van de afbouw -financieel gezien- te langzaam. De meerjarige budgettaire effecten zijn gering. De ruimte om andere flexibele re-integratievoorzieningen voor andere klanten in te zetten wordt daardoor beperkt.
- Het scenario natuurlijk verloop is een langdurig traject: in 2040 hebben we bijvoorbeeld nog 17 mensen op een gesubsidieerde baan.

Bijlage

Scenario 2: baanbehoud vanaf 57,5 jaar

In het tweede scenario behouden alle mensen die in 2011 ouder zijn dan 57,5 jaar of in dat jaar die leeftijd bereiken, hun gesubsidieerde baan. Voor de werknemers die op 1 januari 2012 jonger zijn dan 57,5 jaar ontvangen de werkgevers geen subsidie meer. De reden om voor dit scenario te kiezen is dat het voor de oudere werknemers die ontslagen worden uit een gesubsidieerde baan, 'dubbel' moeilijk zal zijn om een reguliere baan te vinden.

In dit scenario worden in 2012 in totaal 784 banen 'afgebouwd' (378 natuurlijk verloop + 406 57,5-; tabel 6), wat een besparing oplevert van € 15,9 miljoen dat jaar. In 2015 zullen we dan nog € 4,1 miljoen aan kosten hebben voor gesubsidieerde arbeid (tabel 7).

Tabel 6 Aantal banen – scenario 2

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
M banen	448	445	147	142	127	109
R banen	63	50	22	12	6	4
WWB dienstverbanden ex ID	78	76	20	19	18	16
Arr.banen/Veiligheidszorg	87	74	3	3	3	3
Ex-banenpoolers	42	42	24	21	18	15
WWB dienstverbanden (POW)	450	450	225	112	-	-
S banen	146	141	128	114	97	69
Loonkostensubsidie	200	76	-	-	-	-
Totaal	1.514	1.354	569	423	269	216

Tabel 7 Totale kosten per baan (in miljoen euro) – scenario 2

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
M banen	8,6	8,5	2,8	2,7	2,4	2,1
R banen	1,4	1,1	0,5	0,3	0,1	0,1
WWB dienstverbanden ex ID	1,8	1,8	0,5	0,4	0,4	0,4
Arr.banen/Veiligheidszorg	3,0	2,6	0,1	0,1	0,1	0,1
Ex-banenpoolers	1,0	1,0	0,6	0,5	0,4	0,3
WWB dienstverbanden (POW)	8,6	8,6	4,3	2,1	-	-
S banen	2,3	2,2	2,0	1,8	1,5	1,0
Loonkostensubsidie	2,4	0,9	-	-	-	-
Totaal	29,1	26,7	10,8	7,9	4,9	4,0

Voordelen scenario 2:

- Dit scenario levert de gemeente op korte termijn een substantieel financieel voordeel op.
- Het biedt perspectief en zekerheid voor oudere werknemers met een gesubsidieerde baan.

Nadelen scenario 2:

- De instellingen en een deel van de werknemers zullen veel last hebben van dit scenario. Voor de mensen die jonger zijn dan 57,5 jaar wordt in 2012 al geen subsidie meer verstrekt. Dit betreft een groot aantal mensen en dat zal merkbaar zijn in de bedrijfsvoering van de instellingen.
- Een ander nadeel van scenario's op basis van een leeftijdscriterium is dat zonder een beoordeling op taken en kwaliteit de ene groep werknemers mag blijven en de andere niet.

Bijlage

Scenario 3: gefaseerde afbouw in tijd en middelen

In scenario 3 vindt jaarlijks een procentuele afbouw van de individuele - aan de werknemer gekoppelde - subsidie plaats die door de gemeente verstrekt wordt aan werkgevers. Bovendien eindigt de subsidie per 1 januari 2015. De korting wordt niet losgelaten op de WWB-dienstverbanden (POW), de seniorenbanen en de banen met loonkostensubsidie. Die zijn tijdelijk en lopen vanzelf af. Nieuwe instroom in die banen vindt niet plaats. De ex-banenpoolers, die een vast dienstverband hebben met de gemeente, nemen we op grond van het beginsel 'gelijke monniken, gelijke kappen', wel mee in onderstaand scenario. In de conclusie komen we op dat onderdeel nog terug.

Hieronder schetsen we in tabel 9 hoe de afbouw van de kosten voor de gesubsidieerde arbeid zich voltrekt als we jaarlijks een korting op de loonkostensubsidie toepassen. In 2012 vindt een korting plaats van 25 % op de loonkostensubsidie die in 2011 is verstrekt. In de jaren 2013 en 2014 korten we respectievelijk 20 en 15 % ten opzichte van het voorgaande jaar. En in 2015 stopt de subsidie (behalve voor de seniorenbanen). In tabel 8 laten we zien hoe deze korting uitpakt op het subsidiebedrag per baan. In 2011 subsidiëren we bijvoorbeeld een maatschappelijke baan met gemiddeld € 19.125 en in 2014 nog maar met € 9.754.

Tabel 8 Gemiddelde kosten per baan (in euro's)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Afbouw tov voorgaande jaar	-	-	25%	20%	15%	-
M banen	19.125	19.125	14.344	11.475	9.754	-
R banen	21.500	21.500	16.125	12.900	10.965	-
WWB dienstverbanden ex ID	23.200	23.200	17.400	13.920	11.832	-
Arr.banen/Veiligheidszorg	35.000	35.000	26.250	21.000	17.850	-
Ex-banenpoolers	23.620	23.620	17.700	14.160	12.036	-
WWB dienstverbanden (POW)	19.125	19.125	19.125	19.125	19.125	-
S banen	15.760	15.760	15.760	15.760	15.760	15.760
Loonkostensubsidie	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000	-

Over de afbouw van het aantal banen kunnen we in dit scenario niets zeggen; we laten hieronder alleen de procentuele afbouw in de kosten zien. Het aantal banen zal in dit scenario zeker verminderen, maar dat is afhankelijk van de maatregelen die werkgevers treffen.

Rekenen we de gemiddelde kosten en het aantal plaatsen door dan zien we dat het budget voor 2011 van € 26,7 miljoen via een glijdende schaal wordt teruggebracht naar € 7,7 miljoen in 2014. In 2012 wordt al een besparing van € 10,5 miljoen gerealiseerd (tabel 9).

Tabel 9 Totale kosten kosten per baan (in miljoen euro)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
M banen	8,6	8,5	6,2	4,9	4,0	-
R banen	1,4	1,1	0,6	0,3	0,2	-
WWB dienstverbanden ex ID	1,8	1,8	1,3	1,0	0,9	-
Arr.banen/Veiligheidszorg	3,0	2,6	0,9	0,7	0,6	-
Ex-banenpoolers	1,0	1,0	0,8	0,6	0,5	-
WWB dienstverbanden (POW)	8,6	8,6	4,3	2,1	-	-
S banen	2,3	2,2	2,0	1,8	1,5	1,0
Loonkostensubsidie	2,4	0,9	-	-	-	-
Totaal	29,1	26,7	16,2	11,4	7,7	1,0

Bijlage

Voordelen scenario 3:

- Voordeel van scenario 3 is dat de instellingen niet in één klap veel minder geld krijgen, terwijl het voor de gemeente voldoende financiële ruimte oplevert.
- Het subsidieregime in dit scenario is voor alle instellingen gelijk.
- Een tweede voordeel is dat de instellingen kunnen voorsorteren op de bezuinigingen en maatregelen kunnen treffen zoals het witten of omzetten naar vrijwilligerswerk. Hopelijk prikkelt dit de creativiteit en het ondernemerschap van instellingen en kunnen daardoor gedwongen ontslagen worden voorkomen.
- Een derde voordeel is dat de instellingen zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen voor de toekomst van hun personeelsbestand. Ze moeten keuzes maken welke werknemers wel en welke niet een dienstverband krijgen/houden. De opstelling van vakbonden en het UWV in hoeverre wordt gekeken naar leeftijd en anciënniteit van het personeelsbestand speelt daarbij overigens wel een rol.
- En een vierde voordeel is dat de subsidieverstrekking in dit scenario voor alle gesubsidieerde banen eindig is. Dat schept duidelijkheid.

Nadelen scenario 3:

- Gedwongen ontslagen worden hierdoor niet voorkomen. Vooral de kleine instellingen zullen al gauw de financiële lasten niet meer kunnen dragen en toch mensen (gedeeltelijk) moeten ontslaan.
- Het voorkomt ook niet dat (kleine) instellingen die op een of twee gesubsidieerde krachten draaien, hun activiteiten zullen moeten staken.

Bijlage

Scenario 4: gefaseerde afbouw + baanbehoud vanaf 57,5 jaar

Dit scenario is een combinatie van de scenario's 2 en 3: de subsidie wordt jaarlijks stapsgewijs verminderd met 25% in 2012, 20% in 2013 en 15% in 2014. Daarnaast worden de mensen die 57,5 jaar en ouder zijn buiten schot gelaten (zij houden hun baan).

Tabel 10 stapsgewijze vermindering + volledige subsidiering >57,5 jr.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totaal	29,1	26,7	17,2	13,1	9,4	1,0

Voor dit scenario gelden de voor- en nadelen zoals die hierboven (de scenario's 2 en 3) zijn beschreven. Belangrijk voordeel van dit scenario is dat het zekerheid en perspectief biedt voor de oudere werknemers. Nadeel van dit scenario is dat het ingrijpt in de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever: voor de mensen die 57,5 jaar of ouder zijn, maakt de werkgever niet de afweging of hij ze wel of niet wil behouden. Een ander nadeel is dat scenario 4 duurder is dan scenario 3. In 2012 kost het 1 miljoen extra, in 2013 1,7 miljoen en in 2014 nog eens 1,7 miljoen.

Scenario 5: gematigder afbouw

We kunnen ook voor een gematigder afbouw kiezen dan in scenario 3, dat wil zeggen voor minder hoge kortingspercentages. In scenario 5 (tabel 11) wordt een korting op de loonkostensubsidie toegepast van 15% in 2012, 10% in 2013 en nog eens 10% in 2014. Ook in dit scenario stopt de subsidie met ingang van 2015.

Tabel 11 Gefaseerde afbouw 15%-10%-10%

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totaal	29,1	26,7	17,7	14,2	10,7	1,0

Voordeel van een gematigder afbouw is dat het voor de instellingen makkelijker op te brengen is. Men kan dan wat makkelijker voorsorteren op het stoppen van de subsidie in 2015.

Nadeel van deze variant is dat het veel duurder is dan scenario 3: over de periode 2012-2014 gaat het om een extra beslag op het budget van € 7,3 mln (zie tabel 12).

Tabel 12 vergelijking kosten scenario 3 en 5

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Scenario 3	29,1	26,7	16,2	11,4	7,7	1,0
Scenario 5	29,1	26,7	17,7	14,2	10,7	1,0
Vershil : 7,3	0	0	1,5	2,8	3,0	0

Bijlage

5. Conclusies

Begrip voor de effecten afbouw

Wij beseffen dat de afbouw van de gesubsidieerde arbeid veel instellingen in onze stad voor problemen stelt. En wij realiseren ons ook dat het voor de mensen met een gesubsidieerde baan een hard gelag is om na jaren hun vertrouwde werkplek misschien te moeten kwijt raken. Daarom willen we samen met de instellingen en de mensen de afbouw zo goed mogelijk vorm geven en hen daarbij zoveel mogelijk ondersteuning en begeleiding bieden.

Voorkeursscenario

Veel werkgevers hebben tijdens de werksessies gepleit voor een meerjarige, gefaseerde (procentuele) afbouw van de subsidies voor de banen. Ook wij vinden dit de beste manier. De stapsgewijze afbouw van de subsidie stelt de instellingen in staat zich voor te bereiden op de nieuwe situatie waarin straks de subsidie geheel weg valt. Ze kunnen er naar toe groeien door de banen regulier te maken of om te zetten naar vrijwilligerswerk.

Ook de werknemers kunnen zich hierdoor beter op hun nieuwe positie beraden. En *last but not least*: de gemeente krijgt door de stapsgewijze afbouw de tijd om (samen met de instellingen) goed het gesprek te voeren over de effecten van de maatregel en eventuele flankerende maatregelen te treffen.

Voordeel van het gefaseerd afbouwen van de subsidie is ook dat de maatregel in de basis voor iedere instelling hetzelfde is. De uitkomsten hiervan zullen echter niet voor iedere instelling hetzelfde zullen zijn. Sommige instellingen (vooral de kleine) zullen in het eerste jaar (2012) al moeite hebben om de subsidieverlaging te financieren, anderen pas in het laatste jaar.

Scenario 1 (natuurlijk verloop) brengt - als de plannen in het regeerakkoord in volle omvang doorgang vinden - in financiële zin te weinig op. En scenario 2 (baanbehoud vanaf 57,5 jaar), dat wel een forse bezuiniging oplevert, heeft als nadeel dat er op korte termijn veel ontslagen zullen vallen met alle gevolgen van dien voor de betreffende mensen en de instellingen. Scenario 4 (stapsgewijze afbouw + baanbehoud vanaf 57,5 jaar) vinden wij minder wenselijk omdat de werkgevers bij de oudere werknemers geen zeggenschap hebben over wie ze wel en niet in dienst zouden willen houden. Dus blijft er een keuze over tussen de scenario's 3 (korting van 25-20-15% op de subsidie) en 5 (korting van 15-10-10%).

Wij kiezen voor scenario 3: de afbouw met een korting van 25% in 2012, 20% in 2013 en nog eens 15% in 2014. Scenario 3 is in onze optiek het meest evenwichtig. Het biedt enerzijds ruimte aan instellingen en mensen om te anticiperen op het wegvallen van de subsidie in 2015. Anderzijds speelt het de komende jaren voldoende middelen vrij om ons nieuwe beleid uit te voeren. Aan scenario 5 zijn voor de gemeente meer kosten verbonden dan aan scenario 3.

Extra inspanningen voor de blijvers

Wij kiezen dus voor scenario 3, maar wij beginnen pas met de afbouw van de *meerjarig* gesubsidieerde banen (de banen van de zogenaamde 'blijvers') vanaf 1 juli 2012. Dat heeft twee redenen. De eerste is dat we ons tot die tijd tot het uiterste willen inspannen om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk blijvers kunnen blijven werken: op de huidige werkplek of op een andere. Wij vinden dat we voor deze mensen een extra inspanningsverplichting hebben. Ze doen al jaren lang op een gesubsidieerde baan belangrijk en nuttig werk voor de stad. De tweede reden is dat er rond december 2011 meer duidelijkheid zal zijn over hoe het rijksbeleid en de bezuinigingen uitpakken. Dit geeft ons nog een half jaar extra de tijd om de effecten voor deze doelgroep goed in kaart te brengen en ons beleid daaraan te toetsen.

Bijlage

De kosten die de extra inspanningen voor de blijvers met zich mee brengen, schatten we op € 2,1 miljoen (uitgestelde afbouw van de loonkostensubsidies, extra begeleidings- en scholingskosten). Voor de dekking hiervan verwijzen wij naar de financiële paragraaf van de concept kadernota *Actief in goede banen*.

De afbouw van de *kortdurende* gesubsidieerde banen (POWbanen, een deel van de arrangementsbanen, loonkostensubsidies) gaat wel per 1 januari 2012 van start. De vrijkomende plekken worden niet opnieuw met gesubsidieerde banen ingevuld.

Ondersteuning van mensen en werkgevers

Na het raadsbesluit over de kadernota gaan wij samen met het UWV aan de slag om zoveel mogelijk gedwongen ontslagen onder de blijvers te voorkomen. Tot juli 2011 zetten we alles op alles om ervoor te zorgen dat er voor de blijvers zoveel mogelijk banen regulier worden gemaakt en, indien dat niet voldoende is, dat zoveel mogelijk mensen worden toegeleid naar ander werk.

- We ondersteunen de huidige werkgevers bij het regulier maken van de gesubsidieerde banen, bijvoorbeeld door hen ter overbrugging een subsidie van één of twee jaarsalarissen mee te geven.
- Als nieuwe werkgevers mensen met een gesubsidieerde baan in dienst willen nemen, bieden we hen ook een tijdelijke loonkostensubsidie.
- Voor de toeleiding naar ander werk zetten we instrumenten in als intensieve begeleiding door consulenten (*personal coaching*), *jobhunting* en het accountmanagement uit de werkgeversbenadering. Daarnaast hebben we budget beschikbaar voor (om)scholing en re-integratietrajecten.
- Samen met het UWV onderzoeken we de mogelijkheid tot het doen van vrijwilligerswerk gedurende de periode dat de ex-werknemer een WW-uitkering krijgt. Mensen die uit een gesubsidieerde baan ontslagen worden, krijgen na hun ontslag een WW-uitkering. Ze mogen in die periode geen vrijwilligerswerk doen. Wij vinden dit bijzonder jammer, omdat deze mensen dan een (paar) jaar niet actief zijn. Daarom gaan we samen met het UWV (en andere steden die in hetzelfde schuitje zitten) in het voorjaar van 2011 een verzoek bij de staatssecretaris indienen om voor deze specifieke groep mensen een uitzondering te maken.
- Om de inkomensachteruitgang te compenseren, onderzoeken we wat de mogelijkheden zijn om een aanvulling op de uitkering te geven tijdens de WW-periode.
- Samen met de werkgevers zoeken we oplossingen voor de problemen die het wegvallen van de gesubsidieerde banen oplevert voor hun organisaties. Op een ander moment, binnen andere beleidskaders, komen we daarop terug. Aan de andere kant verwachten we dat de instellingen zelf ook verantwoordelijkheid nemen om oplossingen te zoeken en daarin meer met anderen samen te werken. Een mooi voorbeeld in dezen is het idee dat Werkpro een pool van werknemers aanstuurt die werkzaamheden doen bij kleine instellingen.

Ex-Banenpoolers

In het voorkeursscenario nemen we ook de groep ex-banenpoolers mee. Deze mensen zijn in dienst bij Iederz. Wij willen de loonkosten van deze werknemers - net zo als bij de andere gesubsidieerde banen - niet langer uit het flexibel re-integratiebudget financieren: we bouwen dus de loonkostensubsidie aan onszelf ook af (zie de uitgangspunten in de nota). Op de dekking van de daarmee gemoeide extra last komen we jaarlijks bij de begroting terug.

Dat betekent dat we ons de komende jaren moeten inspannen om deze mensen te laten uitstromen naar ander, regulier werk of uit andere gemeentelijke bronnen te financieren. Ook willen we met de inlenende instellingen praten over een overname van deze werknemers (bijv. door het regulier

Bijlage

maken van de baan, met een gemeentelijke afkoopsom van omgerekend één of twee jaarsalarissen). Gedurende de afbouwperiode willen we het inleentarif verhogten.

Afbouw en opbouw gaan hand in hand

En tot slot: gelijktijdig met de afbouw van de gesubsidieerde arbeid zorgen we ervoor dat er nieuwe mogelijkheden zijn op basis waarvan uitkeringsgerechtigden bij instellingen aan de slag kunnen. Met ingang van 2012 introduceren we de uitstroom- en participatiebanen.

Bijlage

Bijlagen bij Nota afbouw gesubsidieerde arbeid

Bijlage 1

Beschrijving huidige situatie

	Uitsplitsing diverse gesubsidieerde arbeidscontracten	Formele werkgever	Aard dienstverband
1	Ex-banenpoolers/voormalig WIW-ers (uitvoering werkgeverschap bij iederz)	Gemeente	In vaste dienst
2	Seniorenbaan (1 ^e jaar bepaalde tijd)	St. WeerWerk	In vaste dienst
3	Blijver op R-baan (ivm leeftijd >57,5 jr. en langer dan 10 jr. in dienst)	Instelling	In vaste dienst
4	POW-ers op WWB-dienstbetrekking	St. WeerWerk	In tijdelijke dienst
5	Dienstbetrekkingen met loonkostensubsidie max. 12 mnd	Reguliere werkgever	Tijdelijk/Vast
6	Blijvers op M-baan	Instelling	In vaste dienst
7	WWB-dienstverbanden (groep ex-ID-ers) → blijvers die in 2009 zijn overgedragen van instelling naar St. WeerWerk	St. WeerWerk	In vaste dienst
8	Medewerkers Servicecentrum, stadswachten, Citystewards bij St. Veiligheidszorg (arrangement)	St. Veiligheidszorg	Tijdelijk of vast

Onder de noemer 'gesubsidieerde banen' vallen diverse soorten dienstverbanden. De daarop werkzame personen zijn verspreid werkzaam binnen de gemeentelijke maatschappelijke infrastructuur. Er zijn mensen werkzaam op meerjarig gesubsidieerde banen (met als doel maatschappelijke participatie) en er zitten mensen op kortdurende trajecten (gericht op re-integratie/toeleiding naar werk).

Meerjarig gesubsidieerde banen

Er is een groot aantal mensen werkzaam op een maatschappelijke baan. Deze werknemers, die voorheen een ID-baan hadden, hebben een vast dienstverband met de instelling waar ze ook feitelijk werken. Zij vallen onder de rechtspositieregeling zoals die geldend is bij de desbetreffende werkgever, bijvoorbeeld CAO Welzijn bij WerkPro. Een klein aantal blijvers die nog op een R-baan zaten, zijn in 2009 overgedragen aan Stichting WeerWerk (WWB-dienstbetrekking). Ook zijn er nog een aantal Re-integratiebanen (R-banen) bij de instellingen. Daarop zitten oudere werknemers met de status 'blijver'. Vervolgens kennen we de seniorenbanen. De daarop zittende werknemers (57,5 jr en ouder) hebben een dienstverband met St. WeerWerk tot hun 65^e jaar. En verder zitten er zogenaamde blijvers op een arrangementsbaan bij Stichting Veiligheidszorg.

Ten slotte is er de groep oud-banenpoolers en oud-WIW-ers. Zij hebben een dienstverband met de gemeente Groningen (werkgeverstaken liggen bij iederz) en zijn ook gedetacheerd bij instellingen in de stad. De groep ex-banenpoolers heeft binnen de gesubsidieerde banen een bijzondere positie. Zij hebben een dienstverband met de gemeente. Dat is door de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) in 1998 van rechtswege bepaald. Iederz vervult voor deze werknemers de (formele) werkgeversrol, de werknemers zijn - op basis van een

Bijlage

inleenovereenkomst- gedetacheerd bij diverse instellingen in de stad. Men verricht daar nuttige werkzaamheden ten behoeve van de stad. In feite horen deze werknemers tot het personeelsbestand en bijbehorend loongebouw van de gemeente Groningen. Het ARG is niet geheel toepasselijk op deze groep (civiele arbeidsovereenkomsten), maar toch hebben deze mensen, mede door de lange tijd die ze al bij ons in dienst zijn, vergelijkbare rechten als ambtenaren. Daar waar maatschappelijke instellingen door de subsidiestopzetting van de rechter toestemming zullen krijgen om de mensen op een gesubsidieerde baan te ontslaan, verwachten we dat de gemeente die goedkeuring voor de ex-banenpoolers niet zal krijgen.

Kortdurende trajecten

In deze rubriek valt de WWB-baan als re-integratie-instromend in het kader van 'Perspectief Op Werk', de zogeheten POW-baan. De persoon daarop heeft formeel een dienstverband bij Stichting WeerWerk Groningen en is op basis van een inleenovereenkomst gedetacheerd bij een inlenende instelling, die vervolgens een inleenvergoeding betaalt aan WeerWerk.

Tot slot kennen we de categorie 'loonkostensubsidies'. Dit zijn banen (vroegere Werkervaringsplaatsen in kader WIW) bij reguliere werkgevers waarop klanten uit de WWB/WIJ-doelgroep werkzaam zijn op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 12 maanden. De werkgever krijgt om een deel van de loonkosten te financieren een loonkostensubsidie van max. € 12.000. Een belangrijk deel van deze werknemers krijgt aansluitend een vervolgdienstverband bij desbetreffende werkgever.

Andere verschillen

Er zijn dus verschillende formele werkgevers, maar ook de aard, duur, urenomvang en loonhoogtes van de diverse arbeidsovereenkomsten zijn divers. Zo verdient een ex-banenpooler doorgaans 120% WML bij een dienstverband van 36 uur p/w. Dit is destijds door de CAO-WIW bepaald.

Een POW-er ontvangt 100% WML bij een wekelijkse urenomvang van 32 uur p/w. Ook de oudere werknemer die vanuit de bijstand op een seniorenbaan zit (WWB-dienstbetrekking bij WeerWerk) is ingeschaald in 100% WML. De senior bouwt maandelijks een premie op van € 50 (uit te betalen aan het eind van elk kalenderjaar). De deelnemers op een M-baan ('blijvers') echter, die destijds onder de ID-regeling in dienst zijn gekomen, ontvangen bij sommige instellingen 130% van het WML.

Gemiddelde kosten

De gemiddelde kosten voor de gesubsidieerde banen zijn bij de loonkostensubsidie het laagst. De loonkostensubsidie is bedoeld als stimulans voor de werkgever om een deelnemer uit de doelgroep in dienst te nemen. Daarom wordt slechts voor een gedeelte in de loonkosten voorzien. Seniorenbanen zijn ook relatief goedkoop, omdat deze mensen vaak minder uren per week werkzaam zijn dan mensen op de overige banen. Bovendien mogen we op die loonkosten een premieafdracht ouderen inboeken. De duurste banen zijn de arrangementsbanen bij de stichting Veiligheidszorg. Daarin is een post overhead verwerkt.

Bijlage

De gemiddelde kosten voor een gesubsidieerde baan zijn € 19.700 per jaar. Als we daar ook uitvoeringskosten bij rekenen, zijn de gemiddelde kosten € 22.600 per jaar.

Bijlage

Bijlage 2.

Banen waarop niet wordt ingegrepen

De afbouwmaatregelen in scenario's 2 (leeftijd) en 3 (jaarlijkse, stapsgewijze afbouw) hebben niet betrekking op de volgende banen:

- Seniorenbanen
- WWB dienstverbanden POW (perspectief op werkbanen)
- Loonkostensubsidies

Deze banen bouwen we af volgens het natuurlijke verloop. Dat heeft de volgende redenen:

- De mensen op een seniorenbaan hebben bij Stichting WeerWerk een dienstverband gekregen op latere leeftijd (>57,5 jr). Het gaat dus om relatief kortdurende trajecten.
- Voor de POW-banen geldt dat deze een maximale looptijd van twee jaar hebben. Het aantal van deze dienstverbanden bedraagt in 2010 en 2011 maximaal 450. Als we medio 2011 (na het raadsbesluit over de kadernota) stoppen met het toelaten van mensen op POW banen, is de verwachting dat er in 2012 en 2013 respectievelijk nog 225 en 112 dienstverbanden over zijn.
- De loonkostensubsidie (op dit moment € 12.000 p.j) betreft geen subsidie voor een gesubsidieerde baan, maar is bedoeld voor de werkgever. De afspraken met werkgevers over een loonkostensubsidie zijn altijd kortdurend. Voor het berekenen van het aantal deelnemers aan het traject loonkostensubsidie in de scenario's 2 en 3 zijn we ervan uitgegaan dat er vanaf 2012 niemand meer instroomt.

De mensen op een seniorenbaan zijn gedetacheerd bij instellingen en werkgevers. We kunnen overwegen om deze werkgevers gedurende de afbouwperiode (2012 – 2014) een inleenvergoeding te laten betalen (conform tarief non-profit € 275- p/m, zoals dat ook geldt bij POW-detacheringen).

Bijlage

Bijlage 3

Uitkomsten gesprekken en werksessies met werkgevers over de afbouw van de gesubsidieerde banen:

- a. **Consequenties voor mensen**
 - Veel mensen hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt ('blijvers'); zij zullen niet uitstromen naar werk en komen thuis te zitten
 - Veel mensen zijn bovendien ouder dan 57 jaar: zij komen helemaal niet meer elders aan de slag;
 - Alle werkgevers maken zich ernstige zorgen over de consequenties van de afbouw voor de individuele werknemers. Vaak zijn het mensen met een arbeidshandicap (niet erg genoeg voor de SW) en/of een crimineel of verslavingsverleden. Ze zijn 'gepuzzeld' op hun huidige werkplek en functioneren daar goed. Werkgevers verwachten dat deze mensen - als ze hun plekje en de sociale contacten bij het bedrijf verliezen - weer terug vallen in 'oud gedrag' (met alle maatschappelijke kosten van dien).
 - inkomensachteruitgang
- b. **Consequenties voor werkgevers**
 - Voor veel instellingen (bijvoorbeeld cultuur) dreigt een optelsom aan bezuinigingen: dat kan niet zonder gevolgen blijven (schrappen van maatschappelijke activiteiten en taken)
 - Er vallen gaten in de bezetting
 - Ervaren werknemers zijn lastig te vervangen en al helemaal niet door mensen die op kort durende trajecten komen re-integreren.
- c. **Consequenties voor de infrastructuur /stad**
 - Minder maatschappelijke activiteiten (bijvoorbeeld Mamamini kan minder goederen ophalen)
 - Vershraling van de infrastructuur: 1 pitters (cultuur, kinderboerderijen, vogelopvang) moeten stoppen met hun activiteiten: zij hebben geen alternatieven.
 - Maatschappelijke kosten (bijvoorbeeld als het Twaalfde Huis zou moeten sluiten als gevolg van het stopzetten van de subsidie voor de maatschappelijke banen).
 - Meer mensen in de uitkering
- d. **Wenselijke maatregelen en alternatieven:**
 - goede overgangsregeling: de maatregel op zijn vroegst in laten gaan medio 2012
 - subsidie afbouwen door die stapsgewijs te verminderen: bijvoorbeeld 1^{ste} jaar 70%, 2^{de} jaar 40% en daarna niets meer (stapsgewijs meer verantwoordelijkheid bij de organisatie zelf neer leggen). Dat stelt instellingen in staat erop voor te sorteren
 - subsidie afbouwen op basis van een leeftijds criterium: oudere werknemers moet je dit niet aandoen

Bijlage

- subsidie gedeeltelijk afbouwen: (een deel van) de huidige mensen (part time) behouden en ze de rol van mentor geven bij het inwerken van nieuwe mensen
- deel van de maatschappelijke banen in stand houden: criteria bedenken welke instellingen wel en welke niet voor een gesubsidieerde baan in aanmerking komen (bijvoorbeeld instellingen die een bijdrage leveren aan schoon, heel en veilig).
- Eigen bijdrage van de instellingen verhogen (zij kunnen deze verhoging terug verdienen door bijvoorbeeld lidmaatschapsgelden, entrees, prijzen horeca te verhogen of door sponsoring binnen te halen)
- Gesubsidieerde instellingen verplichten om bij vacatures met voorrang mensen met uit een maatschappelijke baan aan te nemen
- Uitvoeringskosten niet langer uit het P budget betalen
- De grote spelers (Werkpro, iederz of Mamamini zouden een pool van werknemers kunnen aansturen en begeleiden die activiteiten bij kleine instellingen verrichten (beheer sportkantines, kinderboerderijen, etc.). Op deze wijze kunnen zij bijdragen aan de continuïteit van de activiteiten (en instellingen).
- I-deel (uitkering) inzetten als loonkostensubsidie / verlonen van uitkeringen / loondispensatie (is wettelijk niet mogelijk)
- Slim samenwerken, geldpotjes met elkaar verbinden
- In de nieuwe situatie moeten klanten / vrijwilligers minimaal 2 jaar bij werkgevers kunnen werken, anders heeft het voor de bedrijven geen zin
- Deze mensen – omdat ze werken – bovenop de uitkering een premie verstrekken
- Onderzoeken of sommige ‘blijvers’ zich nog ontwikkeld hebben en laten uitstromen naar regulier werk
- Andere subsidies verstrekken waarmee de banen in stand kunnen worden gehouden
- Afbouw van de oude instrumenten (gesubsidieerde banen) gepaard laten gaan met het invoeren van nieuwe instrumenten: geen gaten laten vallen

Er zijn afzonderlijke verslagen van de werkgeverssessies beschikbaar.

Bijlage

Bijlage 4:

Maatschappelijke banen, stand van zaken d.d. 11-02-2011.

Sector	Instelling	Aantal	bezet	vervallen	
Cultuur	Vera	1	1		
	Simplon	1	1		
	Kunstencentrum Groningen	6	6		
	OCSW Cultuur	1	1		
	Theater de Citadel	1	0		
	Groninger Museum	5	4		
	Theater te water	1	0		
	Grand Theater	3	0	3	
	Santelli	2	2		
	Liga 86 Filmhuis	2	0	2	
	Noordelijk Scheepvaartmuseum	3	3		
	Huurdersvereniging Kunstenaars	1	0	1	
	Fantastini	1	1		
	Grafisch museum	1	1		
	Stichting Baksteen	1	1		
	Stichting ALC ***	6	7		
	De jonge onderzoekers	8	5	3	
	Stichting Musica Antiqua Nova	2	1	1	
	Grafisch centrum	1	1		
	Stichting scouting de Zwervers	1	1		
	St. De Noorderlingen	2	1		
	St. De Permanente	1	1		
	St. De Zijlen	1	1		
	St. De Voorruit	1	0	1	
	St. Prime	1	0	1	
	Vrouwencentrum Jasmijn	2	1		
	NP3	1	0		
	Kunstruimte 09	1	1		
	Stichting "t Vinkhuys"	2	2		
	Sport en recreatie	Celeritas 65	2	2	
		VV GVAV rapiditas	4	1	1
		GLTV van Starckenborgh	1	1	
		Groninger Kanovereniging	2	1	1
Groninger tafeltennisclub		1	1		
VV PKC		2	2		
VV Dio		1	1		
VV Oosterparkers		1	1		
GV Olympia		1	0		
VV Fc Lewenberg		1	1		
Stichting sport en derde wereld		1	0		
Stichting kelderwerk		1	1		
VV GRC		1	1		
Stichting skateboardpark		1	1		
VV Velocitas		1	1		
Onderwijs	OCSW nu O2G2	110	95		
	Noorderpoortcollege	4	3		
	Chr. Scholengemeenschap Gr.	5	5		
	Ver. Chr. Onderwijs Groningen	5	4		
Gezondheidszorg	Ver. Chr. Onderwijs Hoogkerk	1	1		
	Humanitas District Noord	2	2		
	Humanitas onder dak	2	2		

Bijlage

	Dignis	8	8	
	Mee Groningen	1	1	
	Info centrum Gynaecologie	2	2	
	SPC Zorgbelang	1	1	
	Steungroep ME en AO	1	1	
	De Borg	5	3	
	"t Gorecht	1	1	
	Stichting NOVO	1	1	
	Martiniziekenhuis	1	1	
	Zorggroep Noorddijk Groningen	3	3	
	voorm. Ludgerus Thuiszorg Grn	2	2	
	Stichting de Noorderbrug	2	0	
	Vrouwengezondheidscentrum Gaia	2	0	
Maatschappelijke en	Biblionet	1	1	
overige dienstverlening	Centraal Orgaan peuterspeelzalen	46	1	5
	DSW Stadspark/Thermiek	14	12	
	Leger des Heils	4	3	
	Multi functioneel centr. De Weijert	1	0	1
	OOG	8	8	
	Partij van de arbeid	1	0	
	Regionaal Halt bureau Groningen	1	1	
	St. Dierenweide Minerva	1	1	
	St. Stadswerkplaats	2	2	
	St. Vredesinformatiecentrum	2	1	1
	St. Werkgroep Vluchtelingen Vrij	2	1	1
	St. De Nieuwe Weg	1	1	
	St. Fotografie Noorderlicht	3	1	
	St. Huis	7	7	
	St. Inlia	11	9	1
	St. Kinderopvang Stad Groningen	15	14	
	St. Locomotief Pavlov Media	2	1	
	St. Mamamini	19	19	
	St. Milieufederatie Groningen	1	1	
	Groen Links	1	0	
	St. Monument en materiaal	1	1	
	St. Museumtechnische Werken	3	2	
	St. Der Aa-Kerk	3	1	
	Stichting Sign	1	1	
	St. Stiel	1	1	
	St. Toevluchtsoord	4	4	
	St. Viaduct	2	2	
	St. Vogelopvang het Hemelrijk	1	1	
	Tara TV	1	1	
	Ver. Dierenambulance Groningen	7	7	
	Ver. Kinderboerderij Beestenborg	3	0	
	Verslavingszorg Noord Nederland	1	1	
	Werkprojecten Groningen beheer ##	87	85	2
	Werkprojecten Groningen overige	80	80	
	Totaal	573	477	58

Bijlage

BIJLAGE

Concept kadernota re-integratie/participatie
Gemeente Groningen
29 maart 2011

Actief in goede banen

Beleidskader 2012 - 2015

- Re-integratie
- Participatie
- Activering

INHOUD

Inleiding	3
Leeswijzer	6
1 Re-integratie, participatie en activering in Groningen	7
Beleid en instrumentarium sinds 2005	7
Gesubsidieerde banen in Groningen	8
Resultaten	8
Conclusies	10
2 Ontwikkelingen	11
Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	11
Naar één wettelijke regeling: 'Werken naar vermogen'	11
Rijksbezuinigingen op het flexibel re-integratiebudget	13
Forse bezuinigingen op de sociale werkvoorziening	13
Wajong	14
Overheveling AWBZ-begeleiding	15
WWB/WIJ	15
Samenvatting en conclusies	15
3 Ambitie, uitgangspunten, opgaven	17
Alle Stadgers actief	17
Werk op de eerste plaats	17
Onderscheid tijdelijke of langdurige (permanente) arbeidsbelemmering	18
Voor alle Stadgers op alle treden	18
Individuele benadering	18
Iedereen op een werk(leer)plek	18
Verbinden met andere beleidsprogramma's	18
Mensen arbeidsfit houden	19
Afbouwen gesubsidieerde arbeid	19
Tussen droom en daad	19
4 Strategie en middelen	20
Drie clusters	20
E-dienstverlening	20
Klantmanagement	20
Uitstroombanen	21
Participatiebanen	22
Duale aanpak kwetsbare burgers	23
Afbouwen gesubsidieerde arbeid	23

Bijlage

Geld en menskracht.....	24
Samenvattend overzicht van de NIEUWE instrumenten	25
Ter afsluiting.....	26
5 Uitvoering	27
Jaarlijkse doelen	27
Afbouw gesubsidieerde arbeid	27
Aanpassen arbeidsmarktbeleid.....	27
6 Financiën 2012 - 2015	28
Klantmanagement	28
Uitkering.....	28
Participatiebudget.....	29
Extra inspanningen voor de blijvers.....	31
7 Planning, communicatie en inspraak	32
BIJLAGEN	33
Toelichting op het I deel en het bijstandsvolume.....	33
Toelichting op de Meerjarenbegroting 2012 - 2015.....	35
Organisatieontwikkeling dienst SOZawe.....	36

Bijlage

Inleiding

Werken, meedoen, erbij horen

Zes jaar geleden (in 2005) verscheen de nota 'Werken, meedoen, erbij horen'. Deze nota is vanaf 2006 richtinggevend geweest voor ons re-integratie- en participatiebeleid, zoals we dat uitvoerden in ons begrotingsprogramma Werk en Inkomen. Tussen 2006 en nu is het beleid op onderdelen aangepast en geactualiseerd, maar op hoofdlijnen niet wezenlijk veranderd. Vanwege de door 'Den Haag' aangekondigde beleidswijzigingen en bezuinigingen is het nu nodig ons beleid opnieuw te bepalen.

Alle Stadgers actief!

Het centrale doel van ons re-integratie- en participatiebeleid was en blijft zoveel mogelijk mensen kansen bieden actief deel te nemen aan de Groninger samenleving: *alle Stadgers actief!* Het liefst via betaald werk, en als dat niet lukt met andere werkzaamheden of maatschappelijke activiteiten. Waarbij we nadrukkelijk persoonlijke en maatschappelijke doelen verbinden: actief zijn is belangrijk voor jezelf én om bij te dragen aan het maatschappelijk leven in onze stad. Bovendien versterken beide doelen elkaar.

Nieuwe inspanningen nodig

Onze aanpak werpt vruchten af, maar ons doel is nog niet bereikt. Enerzijds doen we het - in vergelijking met andere gemeenten - bovengemiddeld goed. Het aantal WWB-cliënten is flink afgenomen en de participatiegraad is gestegen. Anderzijds is in Groningen het aantal WWB-cliënten en het percentage inwoners met een (erg) laag inkomen nog altijd hoger dan in vergelijkbare steden. Nieuwe inspanningen zijn dus nodig. Te meer omdat door allerlei oorzaken de verschillen in onze samenleving de laatste jaren groter zijn geworden, waardoor voor kwetsbare groepen het risico van sociaal isolement is toegenomen.

Forse bezuinigingen

De rijksoverheid heeft de WWB-budgetten voor re-integratie en participatie de laatste jaren al flink verminderd en de bestedingsvoorwaarden aangescherpt. De nieuwe regering heeft verdere - nog forsere - kortingen aangekondigd. Deze hangen samen met de aangekondigde invoering in 2012 van een nieuwe regeling bedoeld voor alle doelgroepen met een arbeidshandicap: de Wet werken naar vermogen*. We verwachten dat door de invoering van die maatregel het aantal mensen dat een beroep op de WWB moet doen aanzienlijk zal toenemen. Diverse bestaande regelingen (Wajong, WSW, AWBZ) voor mensen met een arbeidsbelemmering zullen door het rijk worden aangescherpt. Veel mensen die straks buiten die regelingen vallen, zullen een beroep doen op de WWB.

Tegelijkertijd bezuinigt het rijk fors op het flexibel re-integratiebudget dat gemeenten gebruiken om deze mensen te re-integreren en activeren. In Groningen vermindert dat budget van 41,6 miljoen euro in 2011 naar 13 miljoen euro in 2015. Ook heeft het rijk aangekondigd te bezuinigen op de subsidie voor mensen in de Wsw. Aangezien de loonkosten van de SWW medewerkers onbeïnvloedbaar zijn leidt, dit voor onze gemeente - mogelijk - tot een oplopend tekort van 7,5 miljoen euro in 2011 tot 12 miljoen euro in 2015.

* In 2008 heeft de commissie De Vries onder de titel *Werken naar vermogen* advies aan de regering uitgebracht over hoe meer mensen met een beperking kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Zie ook blz. 11.

Bijlage

Bovengenoemde bedragen en berekeningen zijn gebaseerd op wat we momenteel weten over de plannen van het kabinet. In het voorjaar zal het kabinet de uitgewerkte plannen presenteren. Dan zullen we nauwkeuriger weten hoeveel geld we nog krijgen en hoeveel we moeten bezuinigen. Precies weten we het nu nog niet, maar dat we het in de komende jaren met fors minder zullen moeten doen staat vast.

De opgave: met minder geld meer bereiken

De opgave die nu voor ons ligt is om binnen de nieuwe (wettelijke) kaders en met fors afnemende budgetten aan onze ambitie te blijven werken en maximaal resultaat te behalen. Samen met onze partners in het maatschappelijke veld zullen we alles op alles zetten om zoveel mogelijk mensen op weg te helpen naar werk en zoveel mogelijk mensen te blijven activeren. We richten ons daarbij niet alleen op kansrijke werkzoekenden, maar nadrukkelijk ook op mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Juist ook deze Stadgers willen we kansen bieden zich (verder) te ontwikkelen. Daartoe lanceren we twee belangrijke nieuwe instrumenten: *uitstroombanen* en *participatiebanen*.

Uitstroom- en participatiebanen

Uitstroombanen zijn bedoeld voor alle mensen met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt. Een uitstroombaan combineert werken en leren en is altijd tijdelijk. Na een half of een heel jaar stroomt de klant uit naar een reguliere baan.

Participatiebanen zijn voor de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, mensen die om wat voor redenen dan ook voorlopig (nog) niet aan regulier werk toe zullen komen. Voor deze mensen is het belangrijk dat ze actief blijven en (parttime) aan het werk gaan. Participatiebanen zijn gedurende een langere periode.

Afbouw gesubsidieerde arbeid

De uitstroom- en participatiebanen komen in de plaats van het huidige stelsel van gesubsidieerde arbeid, waaraan we momenteel een groot deel van ons participatiebudget besteden. Ons huidige systeem kunnen we door de rijksbezuinigingen niet in stand houden. Daarom kiezen we ervoor de gesubsidieerde arbeid in de komende jaren geleidelijk af te bouwen. We beseffen dat dit voor de betrokken medewerkers en de instellingen hard kan aankomen. Samen met de werkgevers zoeken we oplossingen voor de problemen die het wegvallen van de gesubsidieerde banen oplevert voor hun organisaties. Met onze nieuwe *uitstroombanen* en *participatiebanen* kunnen we daaraan wezenlijk bijdragen.

Extra inspanningen voor de blijvers

Wij vinden dat we voor de zogenaamde 'blijvers' een extra inspanningsverplichting hebben. Blijvers zijn mensen met een meerjarig gesubsidieerde baan en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen doen al jaren belangrijk werk voor de stad, bijvoorbeeld als buurtconciërge of in de fietsenstallingen. Daarom willen we ons tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk van deze mensen kunnen blijven werken: op de huidige werkplek of een andere.

Na het raadsbesluit over de kadernota gaan we intensief aan de slag om ervoor te zorgen dat er voor de blijvers zoveel mogelijk banen regulier gemaakt worden en zoveel mogelijk mensen worden toegeleid naar ander werk. We nemen daar de tijd voor tot juli 2012. Dat betekent dat de afbouw van de subsidie voor de meerjarig gesubsidieerde banen (maatschappelijke banen, re-integratiebanen, ex-ID-banen en -deels - de arrangementsbanen) pas ingaat op 1 juli 2012. De rest van ons nieuwe beleid start op 1 januari 2012.

Bijlage

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Hoewel door bezuinigingen daartoe gedwongen, hebben we voor ons nieuwe instrumentarium ook goede inhoudelijke argumenten. Het nu voorgestelde stelstel is eenvoudiger en transparanter, we kunnen er meer Stadgers mee van dienst zijn, het geeft betrokkenen meer duidelijkheid en legt meer verantwoordelijkheid bij maatschappelijke partners. Een belangrijke opgave die wij onszelf in de komende jaren stellen is om aan die gedeelde verantwoordelijkheid samen met de maatschappelijke organisaties en werkgevers duurzaam vorm en inhoud te geven.

Bijlage

Leeswijzer

Deze nota schetst de kaders en hoofdlijnen voor ons re-integratie- en activeringsbeleid voor de komende jaren zoals we dat uitvoeren in ons begrotingsprogramma.

Programma 1 Werk en inkomen

deelprogramma 1 Werk en activering

In H1 beschrijven we hoe we sinds de invoering van de WWB hebben gewerkt aan onze ambitie *Alle Stadlers actief* en hoe we er nu voor staan. In H2 kijken we vooruit en verkennen we de consequenties van de aangekondigde veranderingen en bezuinigingen. Mede op basis daarvan actualiseren we in H3 onze ambities en uitgangspunten, waarna we in H4 beschrijven welke instrumenten en middelen we in de komende jaren gaan inzetten om ons doel te bereiken. In H5 noemen we een aantal uitvoeringsaspecten van ons nieuwe beleid. In H6 gaan we in op hoe we met de beschikbare financiën in de jaren 2012-2015 kunnen sturen op de activering, ontwikkeling en uitstroom van klanten. In H7 ten slotte gaan we in op de planning, communicatie en inspraak ter voorbereiding op de definitieve vaststelling van het nieuwe beleid.

Behalve in het programma Werk en Inkomen ontwikkelen we ook in andere begrotingsprogramma's beleid en activiteiten op het gebied van participatie en activering, waarvan we hier met name noemen onze programma's *Jeugd en Onderwijs* (Integraal Jeugdbeleid) en *Welzijn, Gezondheid en Zorg* (deelprogramma Sociale Samenhang en Participatie). Op diverse niveaus en langs verschillende wegen zijn de (deel)programma's en de eruit voortvloeiende activiteiten met elkaar verbonden. Een belangrijk doel is om die verbindingen de komende jaren te versterken en zo de integraliteit van ons beleid te versterken.

Het versterken van de integraliteit in ons participatiebeleid zal ook een belangrijk thema zijn in ons nieuwe WMO-meerjarenprogramma, dat we na de zomer van 2011 aan de raad aanbieden.

Bijlage

1 Re-integratie, participatie en activering in Groningen

Beleid en instrumentarium vanaf 2005

In 2004 werd de Wet werk en bijstand (WWB) van kracht. Door de WWB kregen gemeenten veel meer verantwoordelijkheid voor re-integratie en participatie. In onze stad formuleerden we ons beleid in de nota's *Werken, meedoen en erbij horen* (2005) en *Gesubsidieerde arbeid in Groningen* (2008)

Work-first

Voor nieuwe klanten hanteren we op dit moment de work-firstmethodiek van Groningen@Work. Daarmee voorkomen we onnodige instroom in de bijstand en gaan we direct aan de slag om mensen (weer) actief te krijgen. Deze voorzieningen betalen we tot nu toe uit het flexibel re-integratiebudget (voorheen Werkdeel).

Afstand tot de arbeidsmarkt

Belangrijk in ons huidige beleid is het onderscheid dat we maken tussen klanten met een korte en een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt.

Klanten die goede kansen hebben op regulier werk begeleiden we intensief, waarbij we zo nodig extra (kortdurende) voorzieningen inzetten, zoals scholing of sollicitatietraining. Bij klanten met een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt focussen we op het opdoen van werkervaring in tijdelijke, gesubsidieerde banen, detacheringen bij werkgevers en via loonkostensubsidies. Daarnaast bieden we deze klantengroep ook ondersteuning door consultants, inburgeringstrajecten, scholing en trainingen.

Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben we de afgelopen jaren geactiveerd met behulp van de meerjarig gesubsidieerde banen (zoals de maatschappelijke banen en seniorenbanen voor ouderen) en het project Meedoen (kleinschalige, laagdrempelige vrijwilligersactiviteiten).

Sluitende aanpak voor jongeren

Al ver voor de invoering van de WWB hanteren we in Groningen een sluitende aanpak voor jongeren. Kern van die aanpak is de *workfirst* methode van Groningen@Work (waarbij de jongeren worden geactiveerd door middel van werk en training) in combinatie met het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten (Vsv). Met de invoering van de Wet investeren in jongeren (WIJ, oktober 2009) is deze methode in onze reguliere werkprocessen verankerd en verder uitgebouwd. Het doel van de WIJ is dat er meer jongeren gaan werken of naar school gaan. Gemeenten moeten jongeren die zich voor een uitkering melden een passend werkleeraanbod doen. Het Regionaal Actieplan Jeugdwerkloosheid (convenant september 2009) sluit hierop aan. Diverse partijen hebben de handen ineen geslagen om jongeren te stimuleren (langer) naar school te gaan of uit te stromen via extra gecreëerde leerwerkplekken (BBL).

Nieuw: Participatieladder

Vanaf dit jaar begeleiden we onze klanten volgens de systematiek van de participatieladder, zoals tegenwoordig veel gemeenten doen.

Bijlage

De treden van de participatieladder:

- 6 Betaald werk
- 5 Betaald werk met ondersteuning
- 4 Onbetaald werk
- 3 Deelname aan georganiseerde arbeid
- 2 Sociale contacten buitenshuis
- 1 Geïsoleerd

Van elke klant bepalen we op welke trede hij/zij zich bevindt en wat het maximaal haalbare ontwikkelingsdoel is. Vanaf 1 april 2011 werken we met klantmanagers. Een klantmanager heeft de taak om de ontwikkeling van de klant te begeleiden. Hij/zij kan hiervoor interne maar ook externe voorzieningen inzetten die aansluiten bij het leerdoel van de klant. Het leerdoel en de daarbij passende voorziening verschillen per trede. Voor een klant op trede 1 zijn de voorzieningen bijvoorbeeld gericht op het opdoen van sociale contacten; een klant op trede 5 krijgt een sollicitatietraining of een cursus presentatietechnieken. Een belangrijk voordeel van het werken met de participatieladder is dat zo de ontwikkeling van de klant goed zichtbaar is. Bovendien biedt de ladder de mogelijkheid de resultaten van verschillende gemeenten te vergelijken.

Gesubsidieerde banen in Groningen

In de achterliggende jaren hebben we in Groningen een tamelijk complex stelsel van gesubsidieerde arbeid gecreëerd, waaraan we momenteel een groot deel van ons flexibele re-integratiebudget uitgeven. Reden om er hier iets langer bij stil te staan.

In 2004 heeft het Rijk bij de invoering van de WWB de financiering van de verschillende vormen van gesubsidieerde banen beëindigd. De gemeente Groningen heeft er toen voor gekozen om een flinke hoeveelheid meerjarig gesubsidieerde banen af te bouwen en een aantal van deze banen om te zetten in maatschappelijke banen. Daarover maken we steeds voor periodes van drie jaar afspraken met de betreffende instellingen over de vorm en de hoogte van de subsidies. De huidige afspraken lopen tot en met 31 december 2011.

Tabel 1. Overzicht gesubsidieerde banen en kosten (exclusief uitvoeringskosten)

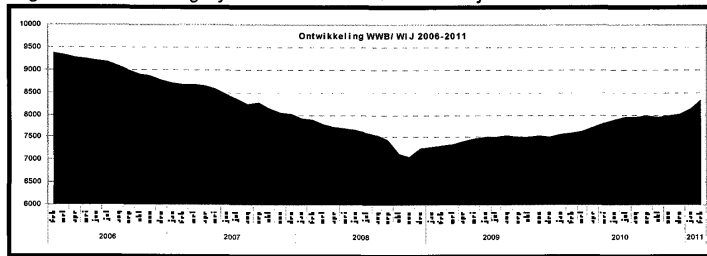
Soort baan	Gem. kosten per jaar/ per persoon	Aantal banen in 2010	Totale kosten
Loonkostensubsidie	12.000	200	2.400.000
Seniorenbanen	15.760	146	2.300.960
Maatschappelijke banen	19.125	448	8.568.000
WWB dienstverbanden (POW)	19.125	450	8.606.250
Re-integratie banen	21.500	63	1.354.500
WWB dienstverbanden ex ID	23.200	78	1.809.250
Ex-banenpoolers	23.600	42	991.200
Arr.banen/Veiligheidszorg	35.000	87	3.045.000
Totaal (mln. €)		1514	29.075.160

Resultaten

Hieronder brengen we de ontwikkeling van het aantal WBB- en WIJ-klanten in de periode 2006 - 2011 in beeld. De tweede grafiek toont de uitstroomresultaten van de afgelopen jaren. En de derde grafiek laat zien hoe Groningen het in de afgelopen jaren qua aandeel bijstandsgerechtigden in vergelijking met de rest van Nederland heeft gedaan.

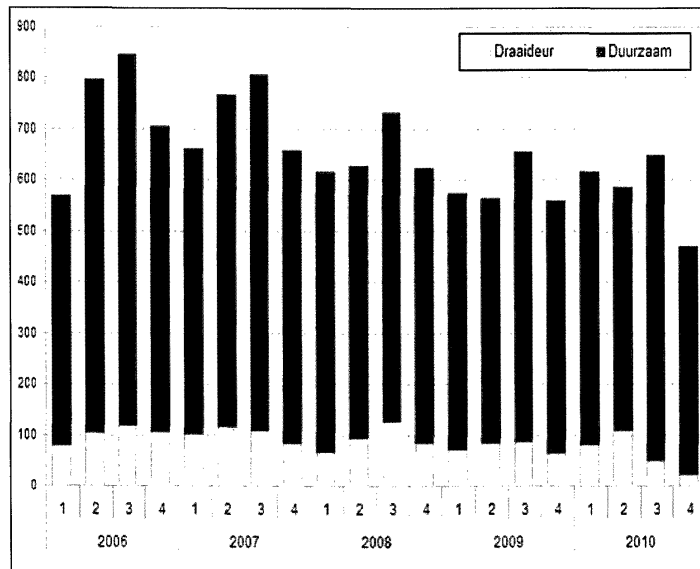
Bijlage

Figuur 1: Ontwikkeling bijstandsvolume februari 2006 – januari 2011



Tussen 2006 en eind 2008 is het aantal bijstandsklanten fors gedaald. In 2009 is het aantal WWB-ers en WIJ-ers (jongeren) als gevolg van de economische recessie toegenomen van 7.294 in 2008 naar 7.571 in 2009. Een groei van 277 ten opzichte van 2008. In 2010 steeg het aantal bijstandsklanten verder met 561 klanten.

Figuur 2: Uitstroomresultaten 2006 – 2010

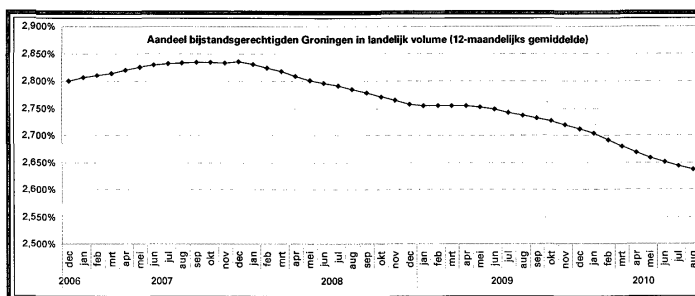


* Draaideurklanten zijn klanten die na een periode van tijdelijk werk weer terug in de uitkering komen.

In 2009 en 2010, toen het slecht ging met de economie en ons bijstandsvolume gestaag toenam, hebben we de uitstroom behoorlijk op peil hebben weten te houden. De groei van het bijstandsvolume is voornamelijk veroorzaakt door de extra instroom.

Bijlage

Figuur 3: Aandeel bijstandsgerechtigden Groningen in het totale landelijke volume



Groningen is het vanaf medio 2007 in vergelijking met de rest van Nederland steeds beter gaan doen. Ons aandeel in het landelijke totaal is vanaf medio 2007 steeds kleiner geworden. Halverwege 2010 was het gedaald naar bijna 2,65%. Dit komt doordat de economische recessie in Groningen niet zo hard heeft toegeslagen als elders in het land. Ook onze goede uitstroomresultaten spelen een rol.

Conclusies

Concluderend stellen we vast dat we in de afgelopen jaren in Groningen goede resultaten hebben behaald, zeker ook in vergelijking met andere steden. Onze aanpak sorteert effect. Tegelijk echter moeten we vaststellen dat er in onze stad naar verhouding nog altijd veel mensen een beroep doen op de bijstand en dat er te veel gezinnen in armoede leven.

Bijlage

2 Ontwikkelingen

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Ontwikkeling werkgelegenheid

De economie lijkt weer aan te trekken en daarmee ook de werkgelegenheid. Voor de periode tot 2015 verwacht het CPB een gemiddelde groei van de werkgelegenheid met 0,25% per jaar. De stijging komt volgens het CPB vooral voor rekening van de zorg. De ontwikkeling van de economie is echter met zoveel onzekerheid omgeven, dat het bijzonder lastig is om betrouwbare voorspellingen te doen.

Stille arbeidsreserve

De werkloosheid in Groningen is in vergelijking met de rest van Nederland relatief laag gebleven. Het aantal niet werkende werkzoekenden (nww-ers) is van 2009 tot 2010 nauwelijks gestegen. De verklaring hiervoor is het bestaan van een grote, 'stille arbeidsmarktreserve', bijvoorbeeld zzp-ers die tijdelijk geen opdrachten hebben, werkzoekende partners zonder uitkeringsrechten maar ook bijvoorbeeld werknemers met deeltijd WW. De aanwezigheid van een grote, stille arbeidsmarktreserve betekent ook dat als de economie weer aantrekt het aantal nww-ers niet direct zal dalen. Het UVW verwacht dat het aantal nww-ers in Groningen in 2011 zal stijgen van 8,6% naar 10,4%.

Jeugdwerkloosheid

Na een periode van oplopende jeugdwerkloosheid is deze vorig jaar flink gedaald. In de arbeidsmarktregio Groningen stonden eind oktober 2010 2.762 jongeren ingeschreven als niet-werkende werkzoekende. Dat is 9% minder dan een jaar eerder. In onze regio is de jeugdwerkloosheid veel sterker gedaald dan de totale werkloosheid (die daalde met 1,9%). De opnamecapaciteit van de markt is nog beperkt, maar verbetert wel.

Afname arbeidsaanbod

Vooraf door de vergrijzing zal het aantal beschikbare arbeidskrachten in de toekomst kleiner worden. De eerste jaren is de afname gering, maar na 2020 gaat het sneller. In 2040 is de potentiële beroepsbevolking in Groningen 11% kleiner dan in 2010. Om te kunnen voorzien in de vraag naar arbeid, is het nodig de arbeidsparticipatie te vergroten. Arbeidsreserve is in het bijzonder te vinden bij onze klanten, ouderen, gehandicapten en vrouwen.

Naar één wettelijke regeling: 'Werken naar vermogen'

Al langer wordt er in ons land nagedacht over de betaalbaarheid van het sociale stelsel en het verhogen van de arbeidsparticipatie. Door de vergrijzing zal de vraag naar arbeidskrachten stijgen. Daarom zou iedereen die kan werken, ook moeten werken. Tegen deze achtergrond verscheen in 2008 het advies van de commissie De Vries over het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. In zijn rapport 'Werken naar vermogen' pleit De Vries ervoor om alle regelingen voor deze mensen (WWB, WSW en Wajong) samen te voegen tot één nieuwe regeling. Het huidige kabinet heeft besloten één regeling in te voeren. Wanneer de regeling zal worden ingevoerd en hoe die er dan precies zal uitzien is nog niet duidelijk. Staatssecretaris De Krom (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) wil vóór de zomer de benodigde wetsvoorstellen aan de Kamer voorleggen.

Kernpunten

De kernpunten van 'Werken naar vermogen' zijn de volgende:

Bijlage

- een uniforme benadering voor iedereen die - om wat voor reden dan ook - tijdelijk of permanent niet in staat is op eigen kracht een plaats op de reguliere arbeidsmarkt te verwerven en het wettelijk minimumloon te verdienen.
- een financieringssysteem op basis van 'loonwaarde': het percentage van het wettelijk minimumloon (wml) dat iemand geacht wordt met reguliere arbeid te kunnen verdienen. De werkgever betaalt de loonwaarde, de gemeente betaalt de werknemer het verschil tussen loonwaarde en (maximaal) wml
- opheffen van juridische en financiële schotten
- grote mate van vrijheid voor gemeenten voor een eigen, op de lokale situatie toegesneden, re-integratiebeleid.

De doelgroep nader beschouwd

De doelgroep van de nieuwe regeling voor de 'onderkant van de arbeidsmarkt' bestaat voor het grootste deel uit mensen die vanwege een arbeidshandicap niet in staat (zullen) zijn volledig in een reguliere baan te werken en daarmee helemaal zelfstandig in hun inkomen te kunnen voorzien. De inschatting is dat 70% van de doelgroep nooit geheel zelfstandig een inkomen kan verdienen. Die groep bestaat uit twee deelgroepen. Een groep die in staat is te werken naar vermogen en gedeeltelijk een inkomen te verdienen. En een groep zonder mogelijkheden tot betaald werk. Deze groep is aangewezen op andere vormen van maatschappelijke participatie.

Tabel 2. Indeling bestand WWB, WIJ, WSW, Wajong

	Percentage doelgroep	Te verwachten resultaat
Zelfredzaam	13%	Uitstroom
Tijdelijke ondersteuning	17%	Uitstroom
Permanente ondersteuning	40%	Werken naar vermogen (loondispensatie)
Geen mogelijkheden werk	30%	Maatschappelijke participatie
	100%	

[bron: VNG/Divosa.

Ons oordeel: in principe positief

Wij staan in principe positief tegenover de uitgangspunten van de nieuwe regeling. Door de WWB, WSW en Wajong samen te voegen los je ook het probleem van de versnippering op. De bestaande regelingen richten zich allemaal op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, met voor een groot deel vergelijkbare problemen. Maar werkgevers en werkzoekenden zien door de bomen het bos niet meer omdat de loketten, voorwaarden en mogelijkheden per regeling aanzienlijk verschillen. Eén regeling die 'werken naar vermogen' voor meer werkzoekenden mogelijk maakt, lost dat probleem op en helpt zo veel meer mensen aan werk, collega's, eigenwaarde en een zelfverdiend loon.

De voorgestelde nieuwe aanpak vereist aanpassing van diverse wetten en (financiële) regelingen en nieuwe taakverdelingen en samenwerkingsvormen tussen de organisaties die zich met werkzoekenden bezighouden. Dat vraagt om voldoende middelen, ontschotting van regelingen en financiering, en de bereidheid van het Rijk om de bestaande regelingen op te schonen. En het vergt een heldere toedeling van taken en verantwoordelijkheden onder de juiste condities.

Bijlage

... maar inmiddels ernstige twijfels

Of we met de regeling zoals die wordt voorgesteld in de kabinetsplannen meer mensen aan het werk kunnen helpen, is nog maar de vraag. Veel zal afhangen van de beleidsvrijheid die gemeenten krijgen, de mate waarin ontschotting plaats vindt en de hoeveelheid re-integratiemiddelen die we krijgen om mensen te helpen. Duidelijkheid hierover is er nu, maart 2011, nog niet.

Voor zover we nu kunnen beoordelen, lijkt de regering op alle genoemde punten terug te krabbelen. Oude regelingen blijven deels bestaan en van ontschotting lijkt nauwelijks sprake. En tegelijk wordt er fors bezuinigd. Met de invoering van de regeling 'werken naar vermogen' wil het Rijk bijna 700 miljoen euro in 2015 bezuinigen op het flexibel re-integratiebudget bij gemeenten. Verder wordt er - vooruitlopend op de invoering van 'Werken naar vermogen' - ook nog eens fors gekort op de Wajong en de WSW.

Rijksbezuinigingen op het flexibel re-integratiebudget

Uit het flexibel re-integratiebudget betalen we de voorzieningen die mensen helpen regulier werk te vinden of actief te worden (scholingstrajecten, gesubsidieerde banen, Groningen@Work, etc.). Er wordt al langere tijd discussie gevoerd over de effectiviteit van re-integratie en activering. Mede daardoor is het flexibel re-integratiebudget de afgelopen jaren al afgenomen. Op Prinsjesdag 2010 kondigde het vorige kabinet nóg een bezuiniging op de re-integratiebudgetten voor gemeenten aan. De Tweede Kamer is in december 2010 daarmee akkoord gegaan. Dit leidt ertoe dat het flexibel re-integratiebudget waar we als gemeente Groningen over beschikken, afneemt van 44,8 miljoen in 2010 naar 32 miljoen in 2015.

Hier bovenop heeft de regering in het regeerakkoord extra bezuinigingen op het flexibel re-integratiebudget aangekondigd, gekoppeld aan de invoering van de nieuwe regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt, 'Werken naar vermogen'. In de tabel hieronder ziet u het effect van die extra bezuinigingen:

Tabel 3. Begroting op basis van aangekondigde bezuinigingen regeerakkoord

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
46.5	44.8	41.6	22.5	22.9	21.3	13

Forse bezuinigingen op de sociale werkvoorziening

Het doel van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) is om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische (arbeids)beperking (begeleid) te laten werken in een zo normaal mogelijke arbeidsomgeving. Mensen die daar niet toe in staat zijn, kunnen op een beschutte werkplek binnen het sociaal werkvoorzieningsbedrijf (sw-bedrijf) zelf aan de slag. Om voor de WSW in aanmerking te komen is een indicering door het UWV nodig. In Groningen wordt de WSW uitgevoerd door het arbeidsontwikkelbedrijf Iederz. Er maken momenteel ongeveer 1600 mensen gebruik van de WSW.

De kabinetsplannen voor de regeling 'Werken naar vermogen' hebben aanzienlijke gevolgen voor de WSW en voor gemeenten. De WSW gaat onderdeel uitmaken van deze nieuwe wet en in grote lijnen zien die plannen er als volgt uit:

Vanaf 1 januari 2014 is de WSW alleen nog toegankelijk voor mensen met een expliciete indicatie voor beschut werken waarbij er strenger dan op dit moment geïndiceerd zal worden. De overigen (ongeveer 50% tot 70% van de doelgroep) vallen binnen het WWB regime. Vooruitlopend daarop worden vanaf 1 januari 2012 alleen nog mensen met een indicatie voor beschut werk op de wachtlijst voor de

Bijlage

WSW geplaatst. Deze mensen kunnen aanspraak maken op een plek maar hebben daarop geen recht. De gemeente bepaalt wie van de geïndiceerden toegang krijgt tot de WSW.

Deze veranderingen moeten uiteindelijk leiden tot een teruggang van het landelijk aantal van 100.000 Sw-medewerkers naar ongeveer 30.000. Daarnaast moet er 650 miljoen structureel op de sociale werkvoorziening worden bezuinigd. Het kabinet stelt voor dit te realiseren door de vergoeding per gerealiseerde werkplek terug te brengen tot het wettelijk minimum loon (wml). Dit geldt dan voor zowel de nieuwe instroom als de bestaande groep medewerkers. Voor de nieuwe groep is dat realiseerbaar aangezien deze ook tegen lagere kosten instromen.

Voor de huidige medewerkers ligt dit anders. De huidige WSW'ers worden niet herkeurd en kunnen binnen het systeem van de WSW blijven werken. De gemeenten zijn daarmee gebonden aan uitbetaling van lonen op basis van de CAO WSW en kunnen deze kosten dus niet beïnvloeden. Het verschil tussen het CAO-loon en de van het Rijk ontvangen vergoeding (subsidiresultaat) moet de gemeente dan zelf bijpassen. Volgens onze inschatting loopt dit tekort in Groningen op van 7,5 miljoen in 2011 naar 12 miljoen in 2015. Voor de tekorten in 2009 en 2010 hebben we overigens in onze begroting al geld gereserveerd.

Tabel 4. Verwacht tekort Wsw-budget

Jaar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Subsidiresultaat (subsidie minus loonkosten)	- 4 .3	-4.9	-7.5	-7.5	-9.0	-10.5	-12

Zoals gezegd wordt de WSW onderdeel van de regeling Werken naar vermogen, waarin de budgetten voor de WSW, Wajong en het participatiebudget worden samengevoegd. Het bovengenoemde tekort op het WSW-budget zal – als de plannen van het kabinet door gaan – dus ten laste komen van het gezamenlijke budget voor de SW, Wajong en re-integratie. Dat betekent dat we van de resterende 13 miljoen euro in het flexibel re-integratiebudget (zie tabel 3) in 2015 nauwelijks nog geld overhouden om onze ambities te realiseren.

De plannen van het kabinet en de genoemde cijfers zijn nog niet definitief. Op allerlei manieren proberen wij - en vele anderen - het kabinet te laten inzien dat de voorgenomen kortingen niet reëel zijn. Tot op heden (begin maart 2011), heeft dit echter nog niet tot andere voorstellen geleid.

Wajong

Vanaf 1 januari 2010 geldt de nieuwe Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong). Deze wet is de opvolger van de 'oude' Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten). De Wajong staat open voor jonggehandicapten (arbeidsongeschikt vanaf hun 18e) en studenten die op jonge leeftijd arbeidsongeschikt raakten. Het UWV doet de indicatie. Jongeren onder de 27 jaar krijgen nog geen eindbeoordeling maar een tussentijdse evaluatie/herbeoordeling. Definitieve beoordeling vindt plaats na 7 jr. en/of als ze 27-jaar zijn. Wie al voor 2010 in de Wajong zat, wordt alleen tussentijds beoordeeld als daar een duidelijke aanleiding voor is (bijv. verbetering/verslechtering gezondheid).

In de nieuwe Wajong ligt er meer nadruk op de vergroting van de arbeidsparticipatie van deze jongeren. Jongeren met een arbeidshandicap worden niet meer zoals

Bijlage

voorheen ingedeeld in een arbeidsongeschiktheidsklasse, maar in één van de vier volgende groepen:

1. kan werken
2. gaat naar school;
3. kan nu niet werken maar later wel;
4. kan nu niet werken en later ook niet.

Bij invoering van de ene regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt zal de uitvoering van de Wajong worden opgedragen aan de gemeenten en/of werkpleinen. Voor jongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, blijft de Wajong als zelfstandige regeling bestaan. De groepen 1, 2 en 3 gaan dan uit de Wajong en naar de nieuwe ene regeling. In onze gemeente ontvangen momenteel ongeveer 3000 mensen een Wajong-uitkering. Ongeveer 2000 van hen nemen op dit moment niet deel aan het arbeidsproces. Omdat wij geen zicht hebben op de samenstelling van het huidige Wajong-bestand, kunnen we momenteel geen voorspellingen doen over wat de voorgestelde veranderingen voor ons zullen betekenen. Landelijk is er op dit moment een budget van 163 miljoen beschikbaar voor de re-integratie van Wajongers. Welk deel hiervan naar de gemeente gaat is nog onduidelijk.

Overheveling AWBZ-begeleiding

In deze kabinetsperiode worden de functies dagbesteding en begeleiding voor mensen met sociale/psychische problemen vanuit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) overgeheveld naar de gemeente (WMO). We verwachten dat hierdoor de druk op de WMO en de gemeentelijke re-integratiemiddelen zal toenemen. Het is op dit moment nog onduidelijk hoeveel geld we hiervoor van het Rijk krijgen. In het regeerakkoord is voor deze decentralisering naar gemeenten een doelmatigheidskorting opgenomen.

Ook op de AWBZ-gefinancierde begeleiding van licht verstandelijk gehandicapten wordt bezuinigd. Deze mensen ontvangen in Groningen momenteel begeleiding van instellingen als NOVO. De regering heeft besloten dat voor deze begeleiding voortaan een IQ-grens zal gelden van 70 (voorheen 85). Mensen die hierdoor buiten de boot vallen, zullen voor begeleiding en dagbesteding terugvallen op de gemeente. Hiervoor zullen gemeenten niet evenredig budget ontvangen, want met de verlaging van de IQ-grens wil het rijk 250 miljoen euro bezuinigen.

Maatregelen WWB/WIJ

Het kabinet bezuinigt niet alleen op re-integratie en de Sw, ook op de bijstand. Het lijkt erop dat het kabinet aanstuurt op een spoedige (in 2012) herziening van de WWB en de WIJ, met aanscherping van de toegangseisen. Bijstandsgerechtigden zullen eerst zelf vier weken naar werk moeten zoeken en in hun eigen levensonderhoud moeten voorzien, voordat ze een uitkering kunnen krijgen. Als dat doorgaat dan wordt de WIJ mogelijk weer afgeschaft. Ook wil het Rijk bij de bepaling van het recht op bijstand de huishoudenstoets invoeren, waardoor meerdere gezinsleden van één gezinsuitkering moeten rondkomen. Concreet gevolg: de inkomsten van een inwonend kind, zouden dan gekort worden op de uitkering van de ouders. Anders dan het kabinet, verwachten wij niet dat deze maatregelen meer mensen zullen prikkelen aan het werk te gaan. We denken eerder dat er meer mensen in armoede terecht zullen komen. Dit vergroot het risico dat we kwetsbare Stadgers uit het oog verliezen.

Samenvatting en conclusies

Uit de hier geschetste ontwikkelingen trekken we, samenvattend, de volgende voor ons beleid relevante conclusies:

Bijlage

- Omdat de economie zich nog maar zeer voorzichtig herstelt, zullen er de komende jaren nog altijd veel mensen een beroep op de WWB doen. Het blijft noodzakelijk ons te blijven inzetten op uitstroom naar werk voor onze klanten.
- De vraag naar arbeidskrachten zal weer toenemen op het moment dat de economie verder aantrekt. Ook komen er door de vergrijzing banen beschikbaar. Om te voorkomen dat banen straks niet ingevuld kunnen worden, moeten we zoveel mogelijk mensen 'arbeidsfit' houden (dat is: treden omhoog helpen op de participatieladder).
- De Rijksoverheid heeft de WWB-budgetten voor re-integratie en participatie al flink verminderd en de bestedingsvoorwaarden aangescherpt. De nieuwe regering heeft verdere - nog forsere - kortingen aangekondigd. Niet alleen op de re-integratie, maar ook op de Wsw. Beide hangen samen met de invoering van de ene regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt 'Werken naar vermogen'.
- De nieuwe ene regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt zal (naar alle waarschijnlijkheid) bij lange na niet brengen wat we er aanvankelijk van verwachtten. Inmiddels is duidelijk geworden dat in de uitwerking van de nieuwe regeling de beleidsmatige ontschotting nauwelijks aan de orde zal zijn en gemeenten geen extra vrijheden krijgen. Tegelijkertijd zien we dat er financieel wel wordt ontschot, waardoor het eventuele tekort op de vergoeding voor de Sw-lonen ten koste gaat van het restant van het flexibel re-integratiebudget
- Diverse bestaande regelingen (Wsw, Wajong, AWBZ) voor mensen met een arbeidsbelemmering zullen (aanzienlijk) worden aangescherpt. Veel mensen die straks buiten die regelingen vallen, zullen een beroep doen op de gemeente. We verwachten dus dat het beroep op de Wmo en de WWB zal toenemen.
- De rijksbezuinigingen maken herziening van ons beleid onontkoombaar; in het bijzonder ons beleid op het gebied van de gesubsidieerde arbeid. Verreweg het grootste deel van ons flexibel re-integratiebudget geven we uit aan gesubsidieerde arbeid. In 2011 geven we 35,4 miljoen uit aan gesubsidieerde arbeid (inclusief uitvoeringskosten) voor 1500 mensen, tegen 10 miljoen voor 8000 WWB-klanten.
- Momenteel is nog onduidelijk hoe de plannen van de regering precies zullen uitpakken. In het voorjaar, als de regering de uitwerking van de plannen zal presenteren, weten we meer.

Bijlage

3 Ambitie, uitgangspunten, opgaven

AMBITIE

Alle Stadgers actief

Sinds een aantal jaren is onze missie voor het maatschappelijke domein: *Alle Stadgers actief!* In ons collegeprogramma *Groningen progressief met energie, stad voor iedereen* hebben we deze missie nadrukkelijk bevestigd. We willen dat zoveel mogelijk mensen actief meedoen in onze maatschappij. De meeste mensen doen dat op eigen kracht: ze hebben een baan, gaan naar school, doen vrijwilligerswerk of zijn lid van een sportclub. Maar soms lukt het niet. Door ziekte, handicap, achterstand of omstandigheden. Dan steekt de gemeente een helpende hand toe.

Het centrale doel van ons re-integratie- en participatiebeleid is zoveel mogelijk mensen kansen bieden actief deel te nemen aan de Groninger samenleving. Het liefst via betaald werk, en als dat niet lukt met andere werkzaamheden of maatschappelijke activiteiten. Waarbij we nadrukkelijk persoonlijke en maatschappelijke doelen verbinden: actief zijn is belangrijk voor jezelf én om bij te dragen aan het economisch en maatschappelijk leven in onze stad. Bovendien versterken beide doelen elkaar.

Concreet willen we zoveel mogelijk Stadgers

- aan het werk helpen
- maatschappelijk actief laten zijn
- laten stijgen op de participatieladder

In onze jaarlijkse programmabegroting specificeren we deze doelen. In de rekening rapporteren we over de behaalde resultaten.

UITGANGSPUNTEN

Werk op de eerste plaats

Mensen kansen bieden 'mee te doen aan de samenleving' betekent voor ons dat we als eerste kijken of iemand aan het werk kan. Bestaanszekerheid, maatschappelijke participatie en persoonlijk welbevinden worden het beste bereikt via (betaald) werk. Dit uitgangspunt betekent dat we ervoor willen zorgen dat alle klanten die kunnen werken – ook al is dat parttime – aan het werk gaan.

Waarom vinden we het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen werken?

- omdat werkende mensen bijdragen aan een vitale economie en samenleving
- omdat werkende mensen onze sociale voorzieningen betaalbaar houden
- omdat mensen in werk hun talenten gebruiken en verder ontwikkelen
- omdat werken mensen zelfredzaam maakt en armoede voorkomt
- omdat werkende mensen actief meedoen
- omdat werken sociaal isolement voorkomt
- omdat opgroeien in een actief gezin beter is voor kinderen

Werken zetten we op de eerste plaats. Maar dat betekent niet dat werken altijd voor gaat, of dat iedereen ook altijd zo veel mogelijk zou moeten werken. Iedereen is anders, iedereen heeft een eigen optimaal evenwicht tussen werk en privé, tussen inspanning en ontspanning. Hoeveel iemand kan werken, is van allerlei factoren afhankelijk. Daarmee houden we rekening. Maar niks doen is nooit een goed alternatief.

Bijlage

Onderscheid tijdelijke of langdurige (permanente) arbeidsbelemmering

Als mensen niet op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden kan dat allerlei oorzaken hebben. Van belang is te weten of die oorzaak tijdelijk is of permanent, dan wel (zeer) langdurig. In het eerste geval dient onze ondersteuning erop gericht te zijn de arbeidsbelemmeringen zo snel mogelijk weg te nemen. In het tweede geval is het de opgave voor betrokkene passend werk te vinden, eventueel met noodzakelijke begeleiding, zodat hij/zij ondanks de arbeidsbelemmering toch kan werken of op een andere manier zinvol maatschappelijk actief kan zijn.

Voor alle Stadgers op alle treden

We willen zoveel mogelijk mensen aan het werk helpen. Maar voor ons betekent dat *niet* dat we ons vooral zouden richten op mensen met de beste kansen, de mensen op de hoogste treden van de participatieladder. Wij richten ons nadrukkelijk ook op alle andere Stadgers die een beroep op ons doen. Want ons doel is ook armoede en sociale uitsluiting te voorkomen en te bestrijden. Waar afnemende budgetten ons dwingen keuzes te maken, kiezen we voor een evenwichtige verdeling van onze inzet voor alle doelgroepen.

Individuele benadering

Bij de inzet van onze middelen en instrumenten houden we rekening met de individuele situatie van onze klanten, zoals de afstand tot de arbeidsmarkt en de aard van de arbeidsbelemmeringen. We bieden maatwerk en doen niet aan collectieve regelingen en doelgroepenbeleid.

Iedereen die wil op een werk(leer)plek

Mensen ontwikkelen zich het beste en bereiden zich het beste voor op een reguliere baan door te werken; bij een bedrijf, een instelling of in het vrijwilligerswerk bij buurt(zorg)projecten, buurt- en clubhuizen, sportverenigingen, enz. Op deze manier leveren deze mensen ook een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van de samenleving in onze stad. Daarom plaatsen we iedereen die wil (en voor zover de beschikbare budgetten het toelaten) op een werk(leer)plek. We starten met de meest gemotiveerde klanten.

We kiezen voor deze aanpak omdat onze klanten zo het beste worden voorbereid op (regulier) werk. Doordat:

- het structuur geeft
- ze werknemersvaardigheden opdoen
- ze leren samenwerken met collega's
- belemmeringen zichtbaar worden en kunnen worden aangepakt
- leerwensen duidelijk worden en scholing kan worden geboden

Verbinden met andere beleidsprogramma's

Het re-integratie- en activeringsbeleid is niet los te zien van de inzet vanuit andere beleidsterreinen. Ook op diverse andere beleidsterreinen dragen wij bij aan de realisatie van *Alle Stadgers actief*.

- *Het integraal jeugdbeleid* is erop gericht dat alle kinderen in onze stad een goede start maken, zodat ze op latere leeftijd op eigen kracht in de maatschappij mee blijven doen.
- Met ons *Wmo-beleid* houden we voorzieningen voor kwetsbare groepen in onze stad toegankelijk, zodat ook deze groepen mensen kunnen blijven participeren.
- Vanuit ons *sportbeleid* houden we de stedelijke sportinfrastructuur voor iedereen betaalbaar.
- Het *integraal gezondheidsbeleid* gaat uit van de visie dat participatie bevordert dat burgers zich gezond voelen.

Bijlage

• Via ons *arbeidsmarktbeleid* werken we aan (nieuwe) banen en werkplekken voor onze Stadgers.

We vinden het belangrijk om deze beleidsterreinen beter met elkaar te verbinden en budgetten waar mogelijk te integreren, om zo maximaal resultaat te behalen bij onze doelen Stadgers actief te houden en sociaal isolement te voorkomen. Belangrijk hierbij is ook dat we de samenwerking met maatschappelijke organisaties, bedrijven en burgers actief opzoeken en vormgeven.

OPGAVEN

De nieuwe ontwikkelingen, onze ambities en uitgangspunten leiden tot de volgende centrale opgaven:

Mensen arbeidsfit houden

Op het moment dat de economie verder aantrekt en de dynamiek op de arbeidsmarkt toeneemt, ontstaan er kansen. Ook door de vergrijzing ontstaat er weer vraag naar arbeidskrachten. Het is dus noodzakelijk dat onze klanten arbeidsfit blijven en als ze dat nog niet zijn dat ze dat worden. Het zou onaanvaardbaar zijn als er straks aan de ene kant vacatures onvervuld blijven en aan de andere kant grote groepen mensen aan de kant zouden staan.

Afbouwen gesubsidieerde arbeid

Door de forse rijksbezuinigingen kunnen we ons huidige systeem van gesubsidieerde arbeid niet in stand houden. We hebben in de afgelopen jaren een ingewikkeld stelsel aan gesubsidieerde banen in het leven geroepen met veel onderlinge verschillen op het gebied van de salariering en rechtspositie.

De afbouw van de gesubsidieerde arbeid geven we zo eerlijk, sociaal en transparant mogelijk vorm, met inachtneming van de uitgangspunten van deze notitie.

TOT SLOT

Tussen droom en daad....

In dit hoofdstuk schetsten we onze ambities en uitgangspunten. Daaruit komt een beeld naar voren van een breed gedragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor alle mensen zonder werk of met een arbeidshandicap. Een beeld van een samenleving waar iedereen die kan werken, ook werkt. Het is een gezamenlijke opgave dat mogelijk te maken. Want iedereen hoort erbij.

We realiseren ons terdege dat de werkelijkheid weerbarstig is. Dat er tussen droom en daad altijd wetten in de weg staan. En praktische, en financiële bezwaren.... We realiseren ons dat we het huidige systeem van gesubsidieerd werk met elkaar hebben gemaakt en dat we er dus ook zelf medeverantwoordelijk voor zijn. Dit systeem moeten we afbouwen. Dat is onontkoombaar. Onze speelruimte als gemeente is beperkt. We moeten opereren binnen de door de Rijksoverheid vastgestelde kaders. Maar we vinden het wel belangrijk om met alle betrokkenen van gedachten te wisselen over een evenwichtiger verdeling van verantwoordelijkheden om vervolgens ook samen stappen in de goede richting te zetten. De aangekondigde forse bezuinigingen op de sociale werkvoorziening vragen op een later moment wanneer duidelijk is of en in welke mate de bezuinigingen op de sociale werkvoorziening doorgaan, om nieuwe afwegingen.

Bijlage

4 Strategie en middelen

In dit hoofdstuk beschrijven we - in hoofdlijnen - de belangrijkste instrumenten die we de komende jaren willen inzetten om onze ambities te realiseren. De nieuwe instrumenten zijn bedoeld om - in de omstandigheid van sterk afnemende budgetten - toch zoveel mogelijk mensen te laten doorstromen naar regulier werk en/of actief te houden. Dat lukt alleen samen met alle betrokkenen: onze klanten, maatschappelijke organisaties en werkgevers. Bij alles wat hieronder aan de orde komt, stellen wij onszelf ook steeds de opgave om aan die gedeelde verantwoordelijkheid duurzaam vorm en inhoud te geven.

Drie clusters

Basis voor onze dienstverlening en begeleiding is de methodiek van de participatieladder. Iedere klant benaderen we individueel. Beleidsmatig clusteren we onze klanten in drie groepen. Bij elk cluster hanteren we een specifiek instrumentarium, met (deels) andere financiering en verantwoordelijkheden. Voor elk cluster lanceren we een belangrijk nieuw instrument:

<i>Cluster</i>	<i>Nieuw instrument</i>
1) Mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt <i>Omvang doelgroep: 100 tot 300 uitkeringsgerechtigden</i>	e-dienstverlening
2) Mensen met een korte tot middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt <i>Omvang doelgroep: 3700 – 4200 uitkeringsgerechtigden</i>	uitstroombanen klantmanagement
3) Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt <i>Omvang doelgroep: 3800 uitkeringsgerechtigden</i>	participatiebanen

E-dienstverlening

Voor de klanten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (cluster 1) ontwikkelen we e-dienstverlening. Dit zijn bijvoorbeeld afgestudeerden van het hbo en de universiteit of mensen die na een kortdurende WW-uitkering in de bijstand zijn geraakt. Van deze mensen verwachten wij dat zij zichzelf redden met een beetje ondersteuning van ons via internet. Als dat niet voldoende is, dan is telefonisch contact mogelijk en eventueel een gesprek op het Werkplein. Voor de ontwikkeling van de e-dienstverlening sluiten we aan bij de ervaringen die het UVW hiermee al heeft opgedaan. We denken met de e-dienstverlening jaarlijks 100 tot 300 klanten te kunnen bedienen.

Klantmanagement

Klanten met een middelgrote afstand begeleiden we intensief bij de re-integratie naar werk via onze methode van persoonlijk klantmanagement. Na de diagnose maken klantmanager en klant samen een plan van aanpak waarin staat welke re-integratiemiddelen gedurende welk tijdsbestek ingezet worden. We focussen bij voorkeur op combinaties van werken en leren. Dat is in de afgelopen jaren succesvol gebleken.

Met de thans aanwezige klantmanagers kunnen we ongeveer 4200 klanten bedienen.

Bijlage

Re-integratiemiddelen

Klantmanager en klant kunnen kiezen uit een divers aanbod van interne en externe re-integratiemiddelen die de klant helpen blijvend uit te stromen naar regulier werk. Belangrijk is om iets te kiezen dat past bij de (ambities) van de klant en dat aansluit bij de vraag van de markt. Een voorbeeld hiervan is het interne project *Werken aan werk* (de opvolger van Groningen@Work). In deze aanpak kiest de klant voor een focusvacature. Een focusvacature is een fictieve vacature die vaak in de markt voorkomt (bijvoorbeeld *helpende / verzorgende, horecamedewerker, chauffeur, kinderopvangmedewerker of medewerker techniek*). De klant richt zijn re-integratie-inspanningen, zoals een sollicitatie- of presentatietraining, op deze vacature. Daarnaast kan de klantmanager ervoor kiezen om een kwalificerende opleiding voor de klant bij één van de ROC's in te kopen. Ook kunnen klanten worden geplaatst op uitstroombanen, waarbij ze het opdoen van werkervaring en scholing combineren.

Uitstroombanen

Uitstroombanen zijn bedoeld voor klanten met een korte of middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt (cluster 2). Het primaire doel van uitstroombanen is doorstromen naar regulier werk. In principe plaatsen we kansrijke en gemotiveerde klanten die niet op zeer korte termijn zelf een baan vinden, op een uitstroombaan. De klant behoudt dan zijn uitkering; een stabiele financiële situatie geeft rust om te werken aan werk.

Uitstroombanen zijn altijd tijdelijk (een half jaar tot maximaal één jaar) en worden altijd gecombineerd met een intensieve begeleiding gericht op doorstromen naar regulier werk. Voor klanten is er budget voor scholing. Het is de bedoeling dat de klant na afloop van de uitstroombaan in dienst treedt bij de werkgever, eventueel met een loonkostensubsidie. Aan mensen die uitstromen naar werk stellen we geen uitstroompremie beschikbaar. Dat is een belangrijke beleidswijziging in vergelijking met hoe we het nu doen. We denken dat de mogelijkheden tot het opdoen van werkervaring en het volgen van scholing, plus het perspectief op een (nieuwe) reguliere baan, de mensen voldoende zullen prikkelen om deel te nemen aan een uitstroombaan.

Met de uitstroombanen snijdt het mes aan twee kanten. Onze klanten worden - door scholing gecombineerd met werkervaring - goed voorbereid op een specifieke plek op de arbeidsmarkt. De werkgevers krijgen voor hun inspanningen (op termijn) goed geoutilleerde en goed gemotiveerde medewerkers terug.

Partners in re-integratie

We geven de uitstroombaan vorm samen met 'partners in re-integratie'. Dat zijn bedrijven met een netwerk in een specifieke branche en gespecialiseerd in het begeleiden van (groepen) werkzoekenden naar werk. De bedrijven krijgen een bonus bij iedere klant die duurzaam uitstroomt naar regulier werk.

Voorbeelden van partners in re-integratie zijn Duizendpoot (Werkpro), lederz, Doorkoken en Veiligheidszorg Noord. Hiernaast willen we ook in andere branches dergelijke partnerships verder ontwikkelen. Dat willen we doen samen met de ondernemers in onze stad, het MKB, bedrijventerreinen en maatschappelijke instellingen als Werkpro en lederz. We richten ons vooral op branches waar kansen liggen - het uitzendwezen, zorg en welzijn, de Eemshaven, de horeca, ed. - en we verbinden dit met onze economische speerpunten: Energy valley en Healthy aging. Eén organisatie zal per branche de rol van hoofdaannemer vervullen en klanten vervolgens bij verschillende andere organisaties in de branche op een uitstroombaan plaatsen.

Bijlage

Een goed voorbeeld: Duizendpoot

Duizendpoot leidt werkzoekenden op voor verschillende functies in de zorg. De klanten starten met een werktraject bij een van de zorginstellingen in de stad. Het traject wordt gecombineerd met scholing. Uiteindelijk moeten de inspanningen van Duizendpoot leiden tot een reguliere baan voor de werkzoekende. Het netwerk van dit bedrijf is daarbij een belangrijk instrument. In het voorbeeld van Duizendpoot stroomde afgelopen jaren gemiddeld 90% van de bij het bedrijf geplaatste uitkeringsgerechtigden uit naar een reguliere baan in de zorg.

Aantallen

Afhankelijk van de hoeveelheid beschikbare middelen verwachten we eind 2012 340 uitstroombanen bij partners in re-integratie voor klanten beschikbaar te hebben. Dit aantal moet in 2015 gegroeid zijn naar 840 plaatsen.

Participatiebanen

Participatiebanen zijn bedoeld voor klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (cluster 3). Het primaire doel van participatiebanen is mensen maatschappelijk actief te laten zijn. Participatiebanen zijn langdurig (soms tijdelijk, als de klant zich goed blijkt te ontwikkelen).

De doelgroep voor de participatiebanen is heel divers in achtergrond en mogelijkheden. Het kan gaan om mensen die al langdurig een uitkering ontvangen, om mensen met een psychiatrische achtergrond of met verslavingsproblematiek, maar ook om mensen die bijvoorbeeld ooit een academische opleiding hebben afgerond. Het gezamenlijke kenmerk is dat ze slechts beperkt belastbaar zijn. Ze zijn wel in staat om een deel van hun tijd actief te zijn en dat ook voor een langere periode.

Werken op een participatiebaan is niet verplicht. We willen de mensen verleiden om mee te doen door aantrekkelijke banen aan te bieden waar ze zich kunnen ontwikkelen en waar ze andere mensen kunnen ontmoeten. Ook willen we ze bovenop hun uitkering een premie bieden van € 63 per maand. Na vaststelling van deze kadernota zullen we ons premiebeleid moeten herijken.

Maatschappelijk nuttig werk

Participatiebanen zijn ook bedoeld om maatschappelijk nuttige taken te laten uitvoeren, zoals het groenbeheer, het onderhoud van buitensportaccommodaties, de fietsenstallingen of het ophalen en verkopen van tweede hands kleding, meubels, enz. Mensen met een participatiebaan kunnen ook worden ingezet bij activiteiten in wijken, bij klussteams of zwerfvuilprojecten, of ter ondersteuning van de vrijwilligers op de Stips.

Werkcorporaties

De participatiebanen ontwikkelen en organiseren we samen met organisaties in de stad zoals Lederz, Werkpro en Mamamini, waar momenteel al veel mensen op een gesubsidieerde baan of als vrijwilliger aan het werk zijn. Wij zien deze organisaties als *werkcorporaties*. Mensen kunnen bij de werkcorporatie zelf een participatiebaan hebben, of ze kunnen vanuit de werkcorporaties bij andere organisaties op een participatiebaan geplaatst worden, bijvoorbeeld bij culturele instellingen, op kinderboerderijen of bij buurtzorgprojecten.

De werkcorporaties kunnen een pool van mensen beheren die activiteiten verrichten voor bijvoorbeeld sportverenigingen of speeltuinverenigingen. Werkpro doet dit al voor de buurtaccommodaties. Voordeel voor de instellingen is dat de werkcorporaties hen de zorg uit handen neemt. De werkcorporaties zorgen ervoor dat er mensen zijn die de activiteiten uitvoeren. Ook verzorgen ze de begeleiding.

Bijlage

Iederz als centrale werkverdelers

Iederz zal voor de participatiebanen de centrale intake en plaatsing verzorgen. Met zijn expertise als arbeidsontwikkelbedrijf is Iederz bij uitstek geschikt om te bekijken welke klant het beste geschikt is voor welk werk bij welke werkcorporatie en om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen.

Aantallen

Afhankelijk van de hoeveelheid beschikbare middelen verwachten we in 2012 400 mensen op een participatiebaan aan het werk te hebben. Dit aantal moet in 2015 gegroeid zijn naar 2000.

Duale aanpak kwetsbare burgers

Er zijn ook WWB klanten die dusdanige belemmeringen of gezondheidsproblemen hebben, dat zij niet kunnen werken op een participatiebaan. Voor deze mensen ontwikkelen we een duale aanpak met een combinatie van activeren (gefinancierd uit het flexibel re-integratiebudget) en specifieke begeleiding (gefinancierd vanuit de AWBZ/Wmo).

Lichte werkzaamheden met professionele begeleiding

Deze klanten kunnen bijvoorbeeld in hun wijk, samen met andere vrijwilligers, lichte werkzaamheden verrichten in het onderhoud van tuinen of het speeltuingerbouw, terwijl ze daarbij worden begeleid door professionals van bijvoorbeeld de NOVO. Ook voor deze groep klanten zou Iederz ook de werkverdelers kunnen zijn.

Aantallen

We verwachten op deze wijze de komende jaren gemiddeld 100 tot 300 mensen per jaar te kunnen activeren

Afbouwen gesubsidieerde arbeid

Met ons krimpende flexibel re-integratiebudget kunnen we het huidige systeem van gesubsidieerde banen niet in stand houden. Ingrijpen is onontkoombaar. In een aparte nota over de afbouw van de gesubsidieerde banen schetsen we vijf mogelijke afbouwscenario's: 1) natuurlijk verloop, 2) baanbehoud voor mensen van 57,5 jaar en ouder, 3) gefaseerde afbouw van de subsidie aan de instellingen, 4) gefaseerde afbouw gecombineerd met baanbehoud voor mensen van 57,5 jaar en ouder en 5) gematigder afbouw. Wij kiezen voor scenario 3: een gefaseerde afbouw van de subsidie aan de instellingen (25% in 2012, 20% in 2013 en 15% in 2014). In 2015 stopt de subsidiering geheel.

We realiseren ons dat de afbouw van de gesubsidieerde arbeid nogal wat betekent voor de mensen die op een gesubsidieerde baan werken en voor de instellingen die afgelopen jaren aan de banen (en vooral ook de mensen die ze vervullen) gewend zijn geraakt. Daarom kiezen wij voor stapsgewijze afbouw in drie jaar. Dat geeft de werkgevendende instellingen, de betrokken mensen en de gemeente de tijd om te anticiperen op de nieuwe situatie en andere oplossingen te ontwikkelen.

Speciale aandacht voor de blijvers

Wij vinden dat we voor de zogenaamde blijvers een extra inspanningsverplichting hebben. Blijvers zijn mensen met een meerjarig gesubsidieerde baan (maatschappelijke banen, re-integratiebanen, ex-ID-banen en - deels - de arrangementsbanen), waarvan al eerder is geconstateerd dat ze een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Deze mensen doen al jaren belangrijk werk voor de stad, bijvoorbeeld als buurtconciërge of als bewaker in de fietsenstallingen. Daarom gaan

Bijlage

we ons tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk van deze mensen kunnen blijven werken: op de huidige werkplek of op een andere.

Na het raadsbesluit over de kadernota gaan wij samen met het UWV aan de slag om zoveel mogelijk gedwongen ontslagen onder de blijvers te voorkomen. Tot juli 2012 zullen we alles op alles zetten om ervoor te zorgen dat er voor de blijvers zoveel mogelijk banen regulier worden gemaakt en, indien dat niet voldoende is, dat zoveel mogelijk mensen worden toegeleid naar ander werk.

Wat gaan we doen?

- We ondersteunen de huidige werkgevers bij het regulier maken van de gesubsidieerde banen. Bijvoorbeeld door hen ter overbrugging een subsidie van één of twee jaarsalarissen mee te geven.
- Als nieuwe werkgevers mensen met een gesubsidieerde baan in dienst willen nemen, bieden we hen ook een tijdelijke loonkostensubsidie aan.
- Voor de toeleiding naar ander werk zetten we instrumenten in als intensieve begeleiding door consulenten (*personal coaching*), *jobhunting* en het accountmanagement uit de werkgeversbenadering. Daarnaast hebben we budget beschikbaar voor (om)scholing en re-integratietrajecten.
- Samen met het UWV onderzoeken we de mogelijkheid tot het doen van vrijwilligerswerk gedurende de periode dat de ex-werknemer een WWV-uitkering krijgt.
- Om de inkomensachteruitgang te compenseren, onderzoeken we wat de mogelijkheden zijn om een aanvulling op de uitkering te geven tijdens de WWV-periode.

Om maximaal rendement uit onze inspanningen te halen, nemen we de tijd tot 1 juli 2012. Dat betekent dat de afbouw van de subsidie voor de meerjarig gesubsidieerde banen (de banen van de blijvers) pas op 1 juli 2012 ingaat. De rest van ons nieuwe beleid (inclusief de afbouw van de kortdurende gesubsidieerde banen) start per 1 januari 2012. Dit biedt ons ook de mogelijkheid te bezien hoe het rijksbeleid uiteindelijk uitpakt. Eventueel passen we onze afbouwmaatregelen daarop aan. De extra kosten die dit met zich meebrengt schatten we op € 2,1 miljoen (uitgestelde afbouw van de loonkostensubsidies, extra begeleidings- en scholingskosten). Hierop komen we in de financiële paragraaf terug.

Ondersteuning van de instellingen

Samen met de werkgevers zoeken we oplossingen voor de problemen die het wegvallen van de gesubsidieerde banen oplevert voor hun organisaties. Op een ander moment, binnen andere beleidskaders, komen we daarop terug.

Geld en menskracht

De volgende middelen (geld en menskracht) staan ons ter beschikking om het nieuwe beleid vorm te geven:

- de middelen van het flexibel re-integratiebudget (onderdeel van het participatiebudget). Dit zijn de middelen die de gemeente kan inzetten om alle activiteiten die gericht zijn op re-integratie naar werk of activering en maatschappelijke participatie van uitkeringsgerechtigden mee te financieren;
- de middelen binnen het inburgerings- en educatiebudget die gericht zijn op re-integratie en activering;
- de gezamenlijke werkgeversbenadering van UWV Werkbedrijf en de gemeente. Vanuit beide organisaties zijn medewerkers actief om via / bij bedrijven en ondernemers vacatures op te halen waar uitkeringsgerechtigden (WWV, Wajong WIJ en WWB) op 'gematcht' kunnen worden;
- de capaciteit aan klantmanagement. Bij de dienst SOZAWE is sprake van een capaciteit van 56,3 fte klantmanagement. Het is de taak van de klantmanagers om

Bijlage

samen met de klant een plan op te stellen hoe hij/zij aan het werk kan komen en de regie te voeren op de uitvoering daarvan. Vanuit deze capaciteit wordt ook inhoud gegeven aan inburgering en de aanpak van multiprobleemgezinnen.

- de inzet van iederz bij de werkverdeling van de mensen op een participatiebaan.
- de WWB-uitkering. De uitkering kan ook ingezet worden als re-integratie- of participatie-instrument, bijvoorbeeld wanneer iemand bezig is met zijn re-integratie of wanneer hij vrijwilligerswerk verricht;
- de middelen van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO). Vanuit de WMO zijn middelen beschikbaar om kwetsbare groepen in de samenleving te ondersteunen. Deze middelen kunnen ten goede komen aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, bedoeld om ze te empoweren en meer bij de samenleving te betrekken;
- inzet vanuit de GKB en schuldhelpverlening. Bij schulden is het nodig deze eerst op te lossen zodat rust ontstaat voor participatie en werk.
- reguliere scholingsmiddelen van andere ministeries zoals bv. de BBL-middelen van OCW.

Samenvattend overzicht van de NIEUWE instrumenten

1) Mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt

(nieuwe instroom / trede 5 op de participatieladder).

Doel: uitstroom op eigen kracht,

Instrument: ondersteuning in de vorm van e-dienstverlening: meer niet, redden zichzelf

Partners: geen

Financiering: flexibel re-integratiebudget

2) Ontwikkelbare (kansrijke) en gemotiveerde mensen met een korte tot middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt (treden 3 (deels), 4 en 5 (deels))

Doel: uitstroom met ondersteuning

Instrumenten:

- Klantmanagement
- Uitstroombaan (uitkering + scholing, tijdelijk, half jaar tot max. één jaar).
- Vergoeding begeleidingskosten voor werkgevers
- Uitstroompremie
- Loonkostensubsidies en /of eventueel salaris op basis van loondispensatiesystematiek

Partners: (nieuwe) re-integratiebedrijven en werkgevers

Financiering: flexibel re-integratiebudget en reguliere begroting SOZAWE (klantmanagement)

3) Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (treden 1, 2 en deels 3)

Doelen:

- activeren
- maatschappelijke participatie en het laten verrichten van maatschappelijk nuttig werk.

Instrumenten:

- Participatiebaan (uitkering + bonus, langdurig, meerjarig)
- Hulpverlening en dagbesteding
- Vergoeding begeleidingskosten voor werkgevers
- Geen klantmanagement

Partners: werkcorporaties en / of buurt(zorg)projecten

- iederz is centrale werkverdelers

Financiering: flexibel re-integratiebudget

Bijlage

Ter afsluiting

In dit hoofdstuk hebben we aangegeven hoe we de komende jaren onze re-integratie- en participatiedoelen willen realiseren. De omstandigheden dwingen ons tot de ingrijpende keuze voor het afbouwen van het huidige systeem van gesubsidieerde arbeid. Die afbouw doen we gefaseerd, om zo alle partijen tijd te geven zich op de nieuwe situatie voor te bereiden. Met ons nieuwe instrumentarium van uitstroom- en participatiebanen verwachten wij - ook met sterk afnemende budgetten - toch maximaal resultaat te kunnen behalen bij het realiseren van onze ambities. Op deze plaats benadrukken we dat we daarbij ook rekenen op betrokkenheid en inzet van werkgevers. *Alle Stadjers actief*, samen kunnen we dat voor elkaar krijgen.

Bijlage

5 Uitvoering

Jaarlijkse doelen

Jaarlijks geven we in de programmabegroting aan hoeveel procent van ons klantenbestand uitstroomt naar betaald werk, hoeveel procent stappen maakt op de participatieladder en hoeveel procent geactiveerd wordt. In de programmabegroting voor 2011 hebben we dat voor het eerst gedaan. Vervolgens leggen we over de behaalde resultaten in de rekening verantwoording af.

Afbouw gesubsidieerde arbeid

Voor de afbouw van de gesubsidieerde arbeid schetsen we in een aparte nota vijf mogelijke afbouwscenario's. Onze voorkeur gaat uit naar een gefaseerde afbouw van de subsidie aan de instellingen (25% in 2012, 20 % in 2013 en 15% in 2014). In 2015 is het gesubsidieerde werk afgebouwd. Na de zomer van 2011 gaan wij samen met het UWV en de betrokken instellingen en mensen intensief aan de slag om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk meerjarig gesubsidieerde banen regulier gemaakt worden en dat er zoveel mogelijk mensen uitstromen naar ander werk. We maken hiervoor een plan van aanpak.

Aanpassen arbeidsmarktbeleid

De nieuwe manier van werken, met uitstroombanen in branches waar perspectieven op werk liggen, en alle veranderingen ten gevolge van de invoering van de ene regeling voor de onderkant, plaatsen ons voor stevige opgaven in ons arbeidsmarktbeleid, dat we moeten vormgeven samen met werkcorporaties, ondernemers en andere werkgevers. Inmiddels zijn we daarover in gesprek met de raad en betrokkenen in de stad en regio. Na de zomer van 2011 leggen we een nieuwe kadernota voor het arbeidsmarktbeleid aan u voor.

Bijlage

6 Financiën 2012 - 2015

Hieronder gaan we in op de drie budgetten waarmee we direct kunnen sturen op de activering, ontwikkeling en uitstroom van klanten:

- Budget voor klantmanagement
- Uitkeringsbudget
- Participatiebudget:
bestaande uit het flexibel re-integratiebudget, inburgeringsbudget en
educatiebudget

Capaciteit, inzet en resultaat

Uitgaande van het nieuwe beleid brengen we in beeld hoeveel klanten we met de beschikbare budgetten kunnen bedienen. Het gaat daarbij om de *capaciteit en inzet*, niet om de *resultaten* daarvan. Over die resultaten op langere termijn (het aantal klanten dat wij laten uitstromen of activeren) kunnen we niet concreet zijn, omdat veel externe factoren een rol spelen (zoals de ontwikkeling van de arbeidsmarkt, demografische ontwikkelingen en het rijksbeleid). Daarom formuleren we onze beoogde *resultaten* steeds op de korte termijn in de jaarlijkse programmabegroting. In de rekening leggen we vervolgens daarover verantwoording af.

Bij de aantallen klanten die we met de verschillende instrumenten kunnen bedienen moeten we er rekening mee houden dat klanten vaak meerdere vormen van ondersteuning naast elkaar krijgen. Zo hebben in principe *alle* klanten met een korte of middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt een klantmanager. *Daarnaast* gebruikt de ene klant onze e-dienstverlening, zit een tweede klant op een uitstroom baan, volgt een derde klant een kwalificerende opleiding en neemt een vierde klant aan het project Werk na detentie deel. Per klant kan onze inzet dus heel verschillend zijn.

Klantmanagement

In 2012 en de jaren daarna hebben we 56,3 fte aan klantmanagement beschikbaar. Klantmanagers ondersteunen onze klanten bij (de ontwikkeling richting) de uitstroom naar een baan of een opleiding. Elke klantmanager heeft ongeveer 70 klanten. Daarmee kunnen zij op jaarbasis gemiddeld 4200 klanten bedienen. De (loon)kosten van klantmanagers bedragen jaarlijks 3,8 miljoen euro. Deze kosten worden gedekt binnen de reguliere begroting van SOZAWE*

* Een deel van deze kosten wordt nu nog gedekt uit het flexibel re-integratiebudget : dit bouwen we in de jaren 2012 – 2013 af.

Uitkering

De uitkering is een randvoorwaarde voor de activering of re-integratie van klanten. De uitkeringsverstrekking dient volledig op orde te zijn, willen klanten aan re-integratie- dan wel activeringsactiviteiten toe zijn. Anders staat hun hoofd er niet naar. Hetzelfde geldt voor klanten met schulden. Voor klanten met schulden moet eerst de schuldhulpverlening op gang gekomen zijn alvorens ze überhaupt over re-integratie of activering kunnen nadenken.

Aantal bijstandsklanten

Het is belangrijk dat wij ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mensen duurzaam uitstromen naar werk. In de eerste plaats doen we dat voor de mensen zelf, maar daarnaast is het ook goed voor de gemeentelijke financiën als het aantal bijstandsklanten niet teveel groeit. Niet iedere uitkering wordt namelijk één op één door het Rijk gecompenseerd: gemeenten hebben daarin een eigen risico (zie verder

Bijlage

bijlage 1). Voor de gemeente Groningen is dit 10% van het totale bedrag dat wij aan uitkeringen uitgeven. In 2012 komt dat neer op een bedrag van circa 11,5 miljoen euro op jaarbasis. In het meerjarenbeeld dat wij jaarlijks bij de voorjaarsbrief presenteren, geven we een prognose van de ontwikkeling van het bijstandsvolume en voor het I-deel de komende jaren.

Het aantal bijstandsklanten zal de komende jaren groeien door de afbouw van het gesubsidieerd werk. Mensen met een gesubsidieerde baan ontvangen loon van hun werkgever die daarvoor subsidie krijgt van de gemeente. Deze mensen hebben nu dus geen uitkering. Als we het gesubsidieerd werk afbouwen en deze mensen ontslagen worden, dan heeft een belangrijk deel daarvan (op de korte of langere termijn) weer recht op een WWB-uitkering. Bovendien kunnen we geen nieuwe mensen uit de uitkering laten uitstromen naar het gesubsidieerde werk. De gevolgen van de afbouw van het gesubsidieerde werk nemen wij ook mee in de prognose van de ontwikkeling van het bijstandsvolume bij het meerjarenbeeld dat we in het voorjaar van 2011 aan u zullen voorleggen.

Participatiebudget

Onze activiteiten op het gebied van re-integratie- en activering betalen we uit participatiebudget. Het participatiebudget bestaat uit 3 onderdelen: het flexibel re-integratiebudget, het inburgeringsbudget en het educatiebudget. De inzet van de inburgering- en educatiebudgetten dient echter meerdere doelen dan alleen re-integratie en activering (bijvoorbeeld educatieve doelen). Vanaf 2014 krijgen gemeenten geen middelen voor inburgering meer van het rijk*

* In 2012 komen we met een nota over de toekomst van de inburgering in Groningen.

Flexibel re-integratiebudget

Het staafdiagram op de volgende bladzijde toont de begroting van het flexibel re-integratiebudget 2012 – 2015. We zijn daarbij uitgegaan van het financiële perspectief van het flexibel re-integratiebudget dat in het regeerakkoord wordt geschetst:

Tabel 5. Begroting flexibel re-integratiebudget op basis van regeerakkoord

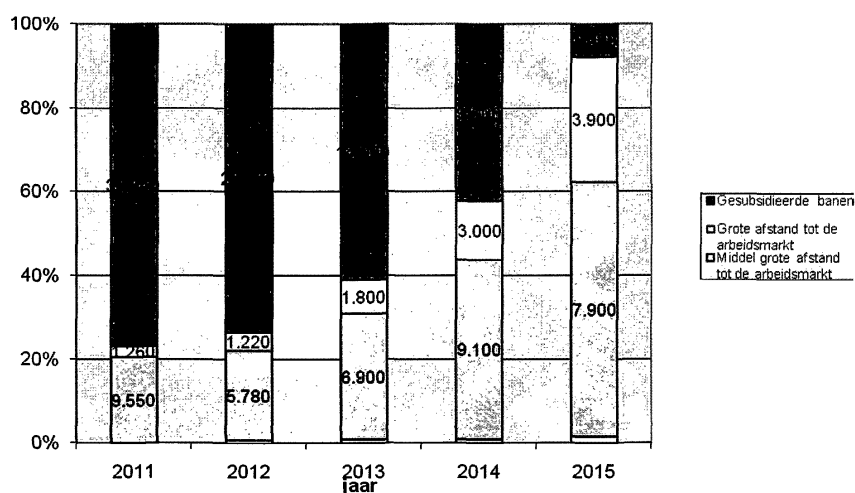
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
46.5	44.8	41.6	22.5	22.9	21.3	13

In het regeerakkoord kondigt het kabinet aan in 2012 400 miljoen te willen bezuinigen, oplopend naar 690 miljoen in 2015. In het voorjaar van 2011 zal het kabinet voorstellen naar de Tweede Kamer zenden. Dat betekent dat we de raad bij de vaststelling van de kadernota in juni 2011 een definitieve meerjarenbegroting kunnen voorleggen.

De kabinetsplannen voor de bezuinigingen op de Wsw hebben we in onze berekeningen nog niet meegenomen. Zodra deze plannen duidelijk worden (ook in het voorjaar van 2011), zullen we ons beraden op de vraag hoe we de tekorten op de Wsw zullen opvangen.

Bijlage

Begroting op basis van plannen regeerakkoord:



De afbouw van de gesubsidieerde banen is in deze begroting gebaseerd op scenario 3 uit onze nota *Afbouw gesubsidieerd werk gemeente Groningen*. Dat is het scenario voor de stapsgewijze afbouw: in 2012 met 25%, in 2013 met 20% en in 2014 met 15%. Na 2014 stopt de subsidie.

Het staafdiagram laat zien dat in 2012 nog zo'n 75% van het beschikbare budget opgaat aan kosten voor de gesubsidieerde banen (rood). In 2014 is dit teruggebracht naar iets meer dan 40%. Evenredig met de afbouw van het gesubsidieerde werk nemen in de begroting de uitgaven toe voor het nieuwe beleid. Dat geldt besteden we onder andere aan:

Klanten met een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt

- begeleidingskosten partners in re-integratie
- uitstroombonussen
- kosten voor trajecten, projecten als Werk na detentie, de *workfirst*aanpak, scholing, *jobhunting*
- loonkostensubsidies

Klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

- begeleiding door de werkcorporaties,
- vrijwilligerspremies
- duale aanpak van kwetsbare burgers.

Klanten aan de bovenkant van de arbeidsmarkt

- kosten voor de ontwikkeling, inrichting en bemensing van de e-dienstverlening.

Bijlage

Dit aandeel in de kosten is zo klein dat het in de staafdiagram nauwelijks te zien is (donkergeel; onder het groen).

In de bijlage vindt u een cijfermatige begroting met toelichting.

Inzet meeneemregeling 2010

In de meeneemregeling van het flexibel re-integratiebudget 2010 houden we € 9,7 miljoen over. Daarvan hebben we € 5 miljoen al bestemd om het tekort op het flexibel re-integratiebudget in 2011 te dekken. De overige € 4,7 miljoen voegen we toe aan de begroting voor 2012. Dat is nodig om de gesubsidieerde arbeid in 2012 op een verantwoorde manier te kunnen afbouwen en om ons nieuwe beleid uit te kunnen voeren.

Aantallen klanten

Tabel 6 toont hoeveel klanten we de komende jaren met het nieuwe beleid en met het beschikbare flexibel re-integratiebudget kunnen bedienen (indicatief). Waaraan we onze energie en geld precies gaan besteden hangt mede af van de mogelijkheden (en wensen) van klanten en de arbeidsmarkt. Verder hebben we er in de aantallen rekening mee gehouden dat klanten meerdere vormen van ondersteuning naast elkaar krijgen, bijvoorbeeld begeleiding op een werkplek en scholing.

Tabel 6. Verwachting van aantal klanten dat we kunnen bedienen met het flexibel re-integratiebudget

	2012	2013	2014	2015
Korte afstand tot de arbeidsmarkt	100	100	200	300
Middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt	700	930	1450	1500
Grote afstand tot de arbeidsmarkt	500	1100	1800	2300

Extra inspanningen voor de blijvers

Samen het UWV en de betrokken instellingen en mensen gaan we na de zomer van 2011 tot 1 juli 2012 intensief aan de slag om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk gesubsidieerde banen voor de blijvers regulier gemaakt worden en dat er zoveel mogelijk mensen uitstromen naar ander werk. Dat betekent dat de afbouw van de subsidie voor de meerjarig gesubsidieerde banen pas per 1 juli 2012 ingaat.

Deze extra inspanning brengt ten opzichte van de bovenstaande begroting extra kosten met zich mee: ongeveer € 2,1 miljoen. Dit betreft kosten voor:

- de uitgestelde afbouw van de loonkostensubsidie voor de betreffende mensen;
- extra begeleidingskosten door consultants intensief begeleiden, accountmanagers en jobhunters
- extra kosten voor scholing en re-integratietrajecten

Wij stellen voor om dit bedrag te dekken binnen de begroting van het flexibel re-integratiebudget voor 2011. Om in de begroting 2011 ruimte te creëren zullen we een aantal maatregelen moeten nemen. Hiervoor maken we een plan van aanpak. De kwaliteit van de dienstverlening aan onze klanten blijft op hetzelfde niveau.

Bijlage

7 Planning, communicatie en inspraak

Planning

Na vaststelling van de concept-Kadernota Actief in goede banen en de concept-nota Afbouw gesubsidieerd werk gemeente Groningen door het college van B en W worden deze voor inspraak vrijgegeven. Na beoordeling en eventuele verwerking van de inspraakreacties zal het college haar definitieve voorstel voor de kadernota aan de raadscommissie en de raad ter vaststelling voorleggen. In stappen (voorstel):

29 maart 2011	vaststelling door het college van de concept-Kadernota <i>Actief in goede banen</i> en de concept-Nota <i>afbouw gesubsidieerd werk gemeente Groningen</i>
7 april – 6 mei 2011	inspraakperiode
13 april 2011	raadscommissie Werk en Inkomen
21 juni 2011	vaststelling door het college van het inspraakverslag en het voorstel aan de raad tot vaststelling van de kadernota en de nota afbouw gesubsidieerd werk
13 juli 2011	raadscommissie Werk en Inkomen
20 juli 2011	vergadering gemeenteraad waarin het raadsvoorstel wordt besproken en de raad besluit over het voorstel.

Communicatie en inspraak

Wij vinden het van groot belang dat burgers en instellingen in de stad kennis kunnen nemen en hun visie kunnen geven op de voorstellen in deze nota. Dat is voor hen zelf van groot belang, immers veel voorstellen zullen gevolgen hebben voor burgers en instellingen in deze stad. Het is ook van groot belang voor de politieke besluitvorming dat de raad kennis kan nemen van de reacties van burgers en instellingen.

We gaan daarom inspraakavonden organiseren waarbij mensen en organisaties in de gelegenheid worden gesteld hun mondelinge reactie te geven. Collegeleden zullen bij deze avonden aanwezig zijn. Daarnaast bieden we de mogelijkheid voor schriftelijke inspraakreacties, en stellen daarvoor een inspraaktermijn vast zoals hierboven onder planning staat aangegeven.

In samenwerking met de werkgevers van de mensen die werkzaam zijn op een gesubsidieerde baan worden de betrokken medewerkers geïnformeerd over de conceptbesluiten, over de mogelijke gevolgen daarvan voor hun arbeidsplaats en de ondersteuning die we als gemeente bieden wanneer er sprake zou zijn van ontslag. Uiteraard kunnen de medewerkers ook gebruik maken van de inspraakavonden.

Consultatie CR en OR

De conceptnota's zullen voor advies worden voorgelegd aan de cliëntenraad van de dienst SOZawe en de ondernemingsraad van Stichting Weerwerk, en ter informatie toegezonden aan de cliëntenraad Iederz en de ondernemingsraad van de dienst SOZawe en Iederz.

Bijlage

BIJLAGEN

Bijlage 1

Toelichting op het I deel en het bijstandsvolume

Het I-deel: verdeelmodel en MAU

De gemeente betaalt de bijstandsuitkeringen uit het I-deel. Hiervoor ontvangt de gemeente een doeluitkering van het rijk. De rijksoverheid verdeelt de uitkeringsmiddelen volgens een objectief verdeelmodel over de gemeenten. Dit verdeelmodel bestaat uit een 13tal demografische en sociaal economische kenmerken. In het bestuursakkoord tussen gemeenten en rijksoverheid (2006) is afgesproken dat gemeenten die meer dan wat is afgesproken aan uitstroom realiseren, het geld dat daardoor in het I-deel vrijvalt mogen houden (vrij besteedbaar). Maar aan de andere kant worden de budgetten ook niet door het rijk gecorrigeerd op autonome en conjuncturele ontwikkelingen, mits deze binnen de bandbreedte van 12.500 mensen met een bijstandsuitkering boven of onder de middellange termijnraming van het Centraal Planbureau (CPB) blijven. Gemeenten hebben hierin dus een eigen risico. Voor de gemeente Groningen is dit 10% van het totale bedrag dat wij aan uitkeringen uitgeven. In 2012 komt dat neer op een bedrag van circa 11,5 miljoen op jaarbasis. Dit geeft aan hoe belangrijk het is om ervoor te zorgen dat we een maximale en duurzame uitstroom van klanten naar werk bewerkstelligen. De afgelopen jaren hebben we, mede als gevolg van de recessie, steeds een tekort op het I-deel gehad. Die tekorten hebben we gedekt uit de reserve WWB en de algemene middelen.

Voor de periode 2009 -2011 hebben we van de rijksoverheid een meerjarig aanvullende uitkering (MAU) gekregen van 5,7 miljoen euro per jaar. De inspectie voor Werk & Inkomen had geconstateerd dat er in het geval van Groningen sprake is van een zogenaamde 'stoornis' in het verdeelmodel: onder andere doordat we in de stad in verhouding veel schoolverlaters (studentenstad) en dak- en thuislozen hebben (centrumfunctie voor de regio).

Ontwikkeling van het bijstandsvolume

Voor de periode 2012 – 2015 zijn de volgende trends van invloed op de ontwikkeling van het bijstandsvolume en dus op het I-deel:

- Hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt zich?
- Kunnen we veel mensen laten uitstromen of blijft ons bijstandsvolume constant?
- Hoeveel zullen we afwijken van de landelijke trend?

De rijksoverheid is voornemens één regeling voor de onderkant in te voeren. Concreet betekent dit dat een flink deel van de mensen die nu nog in de Wajong zitten, de gedeeltelijk arbeidsongeschikten en de nieuwe instroom na 1 januari 2010, onder het WWB regime gaan vallen. Daardoor zal ons bijstandsvolume fors toenemen. We zullen in het I-deel voor deze groep worden gecompenseerd, maar de vraag is - als we veel minder re-integratiemiddelen krijgen - hoeveel van deze mensen we kunnen laten uitstromen of laten werken naar vermogen.

Door de afbouw van het gesubsidieerd werk neemt het bijstandsvolume de komende jaren ook toe. In de jaren 2012 en 2013 bouwen we de perspectief op werkbanen (POW) af. Dit zijn kortdurende, gesubsidieerde banen voor mensen die in principe snel kunnen uitstromen naar werk. De mensen die nu op deze banen werken, ontvangen een salaris en dus geen uitkering. Als we straks geen nieuwe mensen naar deze banen kunnen leiden, zullen er meer mensen langer van de uitkering gebruik blijven maken. We denken deze mensen met de nieuwe re-integratie-

Bijlage

instrumenten ook snel toe te kunnen leiden naar regulier werk, maar het effect van de afbouw van de POW-banen zal een lichte stijging van het bijstandsvolume zijn. Dat ligt anders voor de mensen op de meerjarig gesubsidieerde banen (maatschappelijke banen, etc.). Deze mensen krijgen, omdat ze lang op een gesubsidieerde baan gewerkt hebben, na hun ontslag gemiddeld twee jaar een WW-uitkering. Daarvan zullen dus de eersten in 2014 voor een WWB-uitkering in aanmerking komen. In de jaren daarna zal het bijstandsvolume groeien doordat er steeds meer van deze mensen in de bijstand terecht komen.

Bijlage

Bijlage 2

Toelichting op de Meerjarenbegroting 2012 - 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Korte afstand tot de arbeidsmarkt	0	200	200	200	200
Middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt	9.550	5.780	6.900	9.100	7.900
Grote afstand tot de arbeidsmarkt	1.260	1.220	1.800	3.000	3.900
Gesubsidieerde banen	35.840	20.000	14.000	9.000	1.000
totaal	46.650	27.200	22.900	21.300	13.000
Dekking:					
Rijksbudget:	41.650	22.500	22.900	21.300	13.000
Meeneemregeling 2010 (9.700):	5.000	4.700			

Toelichting op de begroting:

- Korte afstand tot de arbeidsmarkt: betreft e-dienstverlening;
- Middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt: betreft de kosten voor:
 - partners in re-integratie: de kostprijs is gemiddeld € 6.000 per klant per jaar (2.000 begeleidingskosten en € 4.000 plaatsingsbonus);
 - Trajecten, jobhunting en scholing: de kostprijs van een traject bedraagt gemiddeld € 5.000 per klant per jaar (inclusief uitvoeringskosten);
 - Loonkostensubsidies: een loonkostensubsidie (arrangement met werkgever) kost € 10.000 per klant op jaarbasis (inclusief uitvoeringskosten).
- Grote afstand tot de arbeidsmarkt: betreft de kosten voor:
 - vrijwilligerspremies (€ 800 op jaarbasis);
 - werkcorporaties: de kostprijs voor de begeleiding van klanten door de werkcorporaties is € 1000 per klant op jaarbasis;
 - duale aanpak kwetsbare burgers: € 1000 per klant op jaarbasis.
- Gesubsidieerde banen: betreft de kosten voor de afbouw van het gesubsidieerd werk. De bedragen zijn samengesteld uit de loonkosten op basis van scenario 3 uit de nota *Afbouw gesubsidieerde arbeid gemeente Groningen* en de uitvoeringskosten. De uitvoeringskosten worden de komende jaren ook afgebouwd.
- Meeneemregeling 2010: In de meeneemregeling van het flexibel re-integratiebudget 2010 houden we € 9,7 miljoen over. Daarvan hadden we al € 5 miljoen bestemd om het tekort op het flexibel re-integratiebudget in 2011 te dekken. De overige € 4,7 miljoen voegen we toe aan de begroting voor 2012. Dat is nodig om de gesubsidieerde arbeid in 2012 op een verantwoorde manier te kunnen afbouwen en om ons nieuwe beleid uit te kunnen voeren.

Bijlage

Bijlage 3

Organisatieontwikkeling dienst SOZawe.

Om de gemeentelijke ambities op het terrein van Werk en inkomen waar te maken vindt er een ingrijpende verandering plaats in de werkwijze van medewerkers, management en de inrichting van de organisatie van de dienst SOZawe. De primaire oriëntatie verschuift daarbij van wetten, regels en rechten, naar mensen, kaders, kansen en mogelijkheden. Van een vooral regelgestuurde organisatie wil de dienst SOZawe een flexibele, initiatiefrijke klantgerichte dienstverlener worden. Een belangrijke uitwerking daarvan is dat de dienstverlening rondom de klant voortaan door één centraal contactpersoon voor de klant, de klantmanager, wordt uitgevoerd. Dit uitgangspunt is vertaald in een methodiek van klantmanagement. Deze nieuwe wijze van werken is vanaf 1 april 2011 in bedrijf.

verslag 19 januari

VERSLAG VERGADERING RAADSCOMMISSIE WERK EN INKOMEN

WI:

Datum: 19 januari 2011

Plaats Nieuwe raadzaal

Tijd: 20.00 – 21.40 uur

Aanwezig: dhr. H.J.M. Akkermans (voorzitter), mw. C.E. Bloemhoff (PvdA), dhr. J.P. Loopstra (PvdA), dhr. J.M. van Keulen (VVD), dhr. A. Rutte (VVD), mw. A. Postma (GroenLinks), mw. L.I. van der Vegt (GroenLinks), mw. A.M.J. Riemersma (Stadspartij), dhr. A.J. Bolhuis (Stadspartij), dhr. J.P. Dijk (SP), mw. L.R. van Gijlswijk (SP), dhr. J.H. Luhoff (D66), dhr. Benjamins (D66), mw. A. Kuik (CDA), dhr. M. Verhoef (ChristenUnie), dhr. J.P.A. van Rooij (Student & Stad), mw. R.M. Grijpstra (PvdD)

Namens de griffie: mw. F. Hijlkema (commissiegriffier)

Wethouder: dhr. T. Schroor, mw. J. A. Visscher

Verder aanwezig: dhr. B.J. Hakvoort (GCC), dhr. F.O. Busch (Hoofdbedrijfschap Detailhandel)

Afwezig m.k.: mw. E. Pastoor (wethouder)

Verslag: mw. J.H. Keppler (Notuleerservice Nederland)

A.1. Opening en mededelingen

De voorzitter:

- De voorzitter verwelkomt de heer Benjamins in de commissie.
- Wethouder Pastoor is verhinderd.
- Agenda commissievergadering 16 maart beperken tot twee onderwerpen: arbeidsmarktbeleid en kadernota Participatie. De commissie gaat akkoord.
- Werkbezoek aan Vliegveld Eelde in april. De commissie toont voldoende enthousiasme.

A.2. Vaststelling agenda

De voorzitter:

- Vanwege de afwezigheid van wethouder Pastoor wordt toegevoegd agendapunt B3 Collegebrief d.d. 17 november 2010: Verbeteracties informatie en financiering dienst SOZAWE weer van de agenda gehaald en een maand later behandeld.

Mw. Van Gijlswijk (SP):

- Spreekt haar ongenoegen uit: wenst dat in de toekomst de afwezigheid van een wethouder ondervangen wordt.
- Kondigt aan dat de SP een plan voor de onderkant van de arbeidsmarkt heeft gemaakt en wil dat op 9 februari met de commissie bespreken.

A.3. Vaststelling LTA en lijst moties en toezeggingen

De voorzitter:

- LTA is besproken met wethouder Schroor en bijgesteld; gesprek met wethouder Pastoor volgt.
- Het onderwerp diversiteit verhuist naar een andere commissie.

Vastgesteld.

A.4. Rondvraag

Geen punten voor de rondvraag.

B.1. Raadsvoorstel: Structuurvisie kantoren 2010-2020

Mw. Van der Vegt (GroenLinks):

- Vraagt of de zorgelijke situatie op de kantorenmarkt wel gezien wordt door de gemeente.
- Is blij met een verdere aanscherping van beleidslijnen en een reëlere visie: er zijn geen nieuwe partijen te verwachten, geen nieuwe kantoorafnemers. Er is juist behoefte aan kleinere locaties.

Dhr. Loopstra (PvdA):

verslag 19 januari

- Vindt dat er prima is ingespeeld op de veranderde situatie.
- Is blij met samenwerking en overleg van het college met de marktpartijen.
- Transformeren van kantoorlocaties: vraagt of dit iets is voor startende ondernemers, jongeren- of studentenhuisvesting.

Mw. Grijpstra (Partij voor de Dieren):

- Is blij met de aandacht voor duurzaamheid en milieu.
- Wil graag de bestaande kantoren vullen of transformeren. Zorg dat het goedkoop blijft voor startende ondernemers, thuis- en flexwerkers.
- Vraagt wanneer nieuwbouw gepland is.

Mw. Kuik (CDA):

- Vindt de uitgangspunten goed en logisch.
- Wijst op duurzaamheid en bestrijding van leegstand: deze twee gaan soms niet samen. Ziet de prioriteit hier bij leegstandbestrijding liggen.
- Is voor transformatie van leegstaande kantoorpanden: bedrijfsterreinen zijn er al genoeg.
- Vraagt waar transformatie op neerkomt, hoe dit concreet gemaakt wordt.

Dhr. Dijk (SP):

- Goed plan.
- 'Kennisoverdracht en samenwerking' tussen marktpartijen en grondeigenaren stimuleren: klinkt positief, maar zal dit lukken? En zo nee, wat dan?

Dhr. Van Rooij (Student en Stad):

- Goede nota.
- Ondersteunt de keuze voor een beperkt aantal locaties.
- Sluit zich aan bij mevrouw Kuik.
- Hoopt op flexibiliteit en creativiteit bij de invulling van leegstand (denkt aan galerieën).

Dhr. Benjamins (D66):

- Vreest voor werkgelegenheid.

Dhr. Verhoef (ChristenUnie):

- Vraagt hoe concreet de plannen zijn.
- Vraagt hoe kansrijk de plannen voor transformatie zijn.

Dhr. Rutte (VVD):

- Ziet een discrepantie tussen de teruglopende markt en de vraag naar kwaliteit.
- Waarschuwt voor verpaupering.
- Ziet transformatie tweeledig: naar de huidige marktsituatie en naar een andere bestemming.
- Vraag hoe het overaanbod teruggebracht wordt.

Dhr. Bolhuis (Stadspartij):

- Sluit zich aan bij de VVD.
- Vindt jongeren- en studentenhuisvesting van belang.

Wethouder Schroor reageert:

- Verplaatsersmarkt: Hoopt op toevoegingen van buiten de gemeente. Kiest eerder voor strijd met Zwolle dan samenwerking. Wil wel afstemming vinden binnen de eigen gemeente (regionale coördinatie).
- Leegstand: Onderhoud kost vaak te veel, transformeren naar woningbouw is niet rendabel, daarvoor zijn de investeringskosten te groot. Sloop is een optie.
- Locaties worden 10% tot 20% gekort; de markt krimpt 12%.
- Voorzichtig zijn met woningbouw op bedrijventerreinen: maakt dat bedrijven niet kunnen doorgroeien.
- Vindt duurzaamheid niet per se in strijd met leegstand.
- Op het NCH-terrein komen geen kantoren: de focus op een aantal toplocaties is juist winstgevend.
- Wijst erop dat het vaak de onsuccesvolle marktinitiatieven zijn die zorgen voor een lange leegstand.

verslag 19 januari

- Relatie tot werkgelegenheid: nieuwe impulsen, flexibeler omgaan met het gebied, actief op zoek naar nieuwe bedrijfsvestiging. Er wordt nadrukkelijk gekeken naar de vraagzijde (vanuit de ondernemer).
- Scholen: bijzonder gevoelige bestemming (denk aan verkeer).
- Wil de focus leggen op de bestaande voorraad kantoorruimte en proberen dat zo flexibel mogelijk in de markt te zetten.

Conform.

B.2. Raadsvoorstel: Structuurvisie Detailhandel 2011-2020

De voorzitter:

- Wijst op overgelegde brief van GCC.

Dhr. Hakvoort (GCC):

- Steunt deels de conceptnota.
- Vraagt aandacht voor vier punten:
 1. modegerelateerde ondernemingen in de binnenstad;
 2. parkeertarieven zorgen voor oneerlijke concurrentie;
 3. bezoekers ervaren grote subjectieve afstand binnenstad;
 4. concurrentie door internetverkoop.

Dhr. Busch (Hoofdbedrijfschap Detailhandel):

- Onderschrijft de punten van de vorige spreker en vindt het parkeertarief het belangrijkste punt.
- Stelt dat het koopgedrag structureel is veranderd en dat dé beperkende factor het parkeertarief is.
- Voorstel: 1 euro per uur. Dit is vergelijkbaar met de Duitse steden waaraan Groningen zich moet spiegelen; Groningen is de Randstad niet.

Dhr. Bolhuis (Stadspartij):

- Wil aandacht voor de leegstand in enkele straten in de binnenstad: maak Groningen aantrekkelijk voor het winkelend publiek.
- Er moet voor gezorgd worden dat het winkelende publiek naar de binnenstad toe komt. Een kabelbaan richting het centrum is daarvoor een goede optie.

Mw. Grijpstra (Partij voor de Dieren):

- Maakt haar complimenten.
- Legt de nadruk op biologische verswinkels en winkels met tweedehandsproducten.
- Wil de verkoop van dieren weren.
- Vraagt wat er gebeurt met de winkelstrip.

Dhr. Van Rooij (Student en Stad):

- Vindt het een helder stuk.
- Is benieuwd naar het masterplan Sontplein.
- Zegt dat de structurele leegstand zorgen baart.
- Kan zich vinden in het 'verbindingen leggen' van GCC.
- Vraagt om de P+R-terreinen aantrekkelijker te maken en meer en beter te promoten.

Dhr. Dijk (SP):

- Vindt dat winkelcentra van gebieden net buiten het centrum aandacht verdienen.

Dhr. Luhoff (D66):

- Vindt het een helder stuk.
- Vraagt wat de gevolgen voor de binnenstad en Hoendiep en Sontweg zijn.
- Vraagt wat de gevolgen zijn van nieuwe trends en ontwikkelingen op het internet.
- Wil ervoor waken met verbouwingen in de binnenstad de vaste klanten van een winkel weg te jagen.
- Parkeernota is vastgesteld; wil verder praten over P+R-beleid.

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Ziet dat de nota balanceert tussen de periferie en de binnenstad. Wat hem betreft mag wat meer perifeer mogelijk worden.
- Wil geen factory-outletcentre: zo beschadig je de binnenstad.

verslag 19 januari

- Ziet een probleem in het parkeren. Mensen kiezen voor gemak, zorg voor het bereikbaar houden van de binnenstad.

Mw. Bloemhoff (PvdA):

- Wil jaarlijks van de actieplannen op de hoogte gehouden worden.
- Wil ondernemers en omwonenden tijdig betrekken bij besluitvorming.
- Zegt dat specialistische winkeltjes verdwijnen omdat ondernemers hoge huren moeten betalen door speculatie op vastgoed.
- Wil het kleine bakkertje op de hoek niet weghalen uit de buurt. Leefbaarheid staat voorop.
- Wil liever wat nuanceren en is voor het stimuleren van ondernemerschap in de buurt.

Mw. Van Gijlswijk (SP):

- Vraagt zich af wat de gemeente kan doen aan het speculeren met vastgoed en de hoge huren.
- Pleit voor een duidelijkere wijkeconomie.

Dhr. Verhoef (ChristenUnie):

- Goede basis.
- Ziet een knelpunt in de afhakende 55+'ers. Wat valt daaraan te doen?
- Vindt de suggestie van terrassen als verbinding tussen Boterdiepgarage en de binnenstad interessant.

Mw. Van der Vegt (GroenLinks):

- Sluit zich aan en ondersteunt de uitgangspunten van de visie.
- Vindt sterker dan de andere fracties dat de gemeente terughoudend mag zijn en branches als modeketens mag verbieden.
- Is verbaasd in winkelcentrum Paddepoel toch een megasupermarkt aan te treffen. Snapt niet wat de meerwaarde daarvan is.
- Wijst op het belang van duurzaamheid.

Mw. Kuik (CDA):

- Is het op de meeste punten eens met de visie.
- Let op de kleintjes: laat de stad geen eenheidsworst worden.
- Ziet dat er nog veel te doen valt in de parkeermogelijkheden.
- Vindt dat de leefbaarheid van de wijken gediend is met buurt- en wijkcentra.

Wethouder Schroor reageert:

- Programma Winkelstraatmanagement is onlangs gelanceerd : Gelkingestraat is onderdeel daarvan.
- Fair Trade City Groningen: herkent het beeld niet dat er geen ambitie is.
- Levende dieren: geen voornemens tot beleid dat verkoop van levende dieren verbiedt.
- Winkelstripsteegstand: wellicht bestemmingsplan verruimen, visie op de wijkeconomie volgt voor de zomer.
- Parkeertarieven: Vergeleken met Randstad en Zwolle zijn de tarieven relatief laag. Het referentiekader van de lokale consument levert een enorm verschil op: lokale consumenten zijn gewend aan nog lagere tarieven in de regio. Ondernemers zijn niet zo ontevreden.
- Kabelbaanoptie: haalbaarheid wordt onderzocht.
- P+R: uitwerkingsvisie Sontplein moet nog gemaakt worden.
- Dit is een kadernota: een uitwerking voor de toekomst.
- Sontplein: Zal niet concurreren met binnenstad en grootschalige formules bevatten, geen mode. Ook Hoendiep wordt bij de uitwerking betrokken.
- Participatie: er is een website, daar is weinig enthousiasme voor.
- Terrassen Stilsluizen: goed plan.
- Kadernota wordt de raad als e-book aangeboden.

Conform.

C.1. Ingekomen stukken

De voorzitter:

Voor kennisgeving aangenomen.

verslag 19 januari

C.2. Vaststelling verslagen vergadering commissie Werk en Inkomen d.d. november 2010
Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

De voorzitter sluit de vergadering om 21.40 uur.

verslag 16 maart

VERSLAG VERGADERING RAADSCOMMISSIE WERK EN INKOMEN

WI:

Datum: 16 maart 2011

Plaats: Nieuwe raadzaal

Tijd: 20.00 – 22.30 uur

Aanwezig: dhr. H.J.M. Akkermans (voorzitter), mw. C.E. Bloemhoff (PvdA), mw. M. Dekker (PvdA), dhr. J.P. Loopstra (PvdA), dhr. J.M. van Keulen (VVD), dhr. A. Rutte (VVD), mw. A. Postma (GroenLinks), mw. L.I. van der Vegt (GroenLinks), mw. A.M.J. Riemersma (Stadspartij), dhr. J.P. Dijk (SP), mw. L.R. van Gijlswijk (SP), dhr. J.H. Luhoff (D66), dhr. B. Benjamins (D66), mw. A. Kuik (CDA), dhr. M. Verhoef (ChristenUnie), dhr. J.P.A. van Rooij (Student & Stad), mw. R.M. Grijpstra (PvdD)

Namens de griffie: mw. F. Hijlkema (commissiegriffier)

Wethouders: dhr. T. Schroor, mw. E. Pastoor, mw. J. Visscher

Verder aanwezig: Prof. dr. J. van Dijk (RUG)

Afwezig m.k.: dhr. A.J. Bolhuis (Stadspartij), mw. G.E.J. van der Meulen (D66), mw. R.J.A.M.

Kruiders (Student & Stad), dhr. G.J. Kelder (PvdD)

Verslag: C.C.M. Koster-Bosma (Notuleerservice Nederland)

Algemeen deel:

A.1. Opening en mededelingen

De voorzitter:

- Welkom aan alle aanwezigen.
- Hoewel het een reguliere vergadering is, zal het toch anders dan anders zijn. Eén onderwerp (participatiebudget) is afgefallen, zoals de wethouder heeft bericht. Daardoor is er meer ruimte voor een goede discussie naar aanleiding van de inleiding door prof.dr. Van Dijk.
- Wethouder Schroor zal de introductie van de spreker verzorgen.
- Na afloop van de presentatie is er eerst gelegenheid tot vragen, daarna een open gesprek.
- Werkbezoek 'Groen Gras' samen met de commissie Beheer en Verkeer op 1 april a.s. van 13.00 uur tot 17.00/18.00 uur.
- Werkbezoek vliegveld Eelde: vrijdagmiddag 22 april, 15.00 uur tot 16.30 uur. Dit blijkt Goede Vrijdag te zijn. Na inventarisatie stelt de voorzitter vast dat het werkbezoek gewoon doorgang kan vinden.
- John Dekker (nu nog RO/EZ) wordt vanaf 4 april a.s. commissiegriffier Werk en Inkomen.

Wethouder Schroor:

- Het bedrijvenbeleid van het kabinet is op 24 februari bekendgemaakt. Het Rijk trekt zich terug uit regionaal economisch beleid (Pieken in de Delta) en gaat inzetten op topsectoren. Voor Groningen is dat Energie en *Life Science* en *Healthy Aging*. Het Rijk doet ook afstand van regionale ontwikkelingsmaatschappijen, zoals de NOM. Op dit moment beraadt de gemeente zich op haar positie in de discussie rondom het afstoten van de NOM. Zodra bekend, zal het college hierover nadere informatie verstrekken.
- Toenemende rijksfocus op Randstad en Brabant (*Mainport* en *Brainport*).
- Energiekaart is een troef voor het noorden, in het SNN voert men een lobby richting het Rijk om het speerpunt Energie goed op de agenda te krijgen. Er wordt gedacht aan de term *Energyport*. Onder die noemer zal SNN een rapport aanbieden aan premier Rutte om ervoor te pleiten dat Energie een van de topsectoren wordt in het rijksbeleid.
- *Healthy Aging* wordt niet genoemd in het rijksbeleid, maar wel in het Europees beleid. Daar wordt met name ingezet op de Europese agenda.
- Nadere ontwikkelingen zullen worden gemeld.

verslag 16 maart

Wethouder Pastoor:

- De VNG is druk bezig met overleg met het kabinet, over het al dan niet ondertekenen van het bestuursakkoord. Eén belangrijk onderdeel weerhoudt nog, de 'Eénregeling onderkant arbeidsmarkt'. Het college denkt dat de manier waarop hierin wordt bezuinigd, niet acceptabel is.

Dhr. Rutte (VVD):

- Vraagt of mw. Pastoor het artikel in Elsevier heeft gelezen, waarin wethouders van de vier grote gemeenten hierover uitspraken doen, waarvan drie niet bepaald negatief waren. Met name Amsterdam is van mening dat het prima kan met minder geld. Graag reactie van de wethouder.

Wethouder Pastoor:

- Heeft het artikel niet gelezen en is benieuwd naar de argumenten van de drie collega's.
- Wijst op het feit dat er voor invoering van de regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt de suggestie is gedaan dat de volgende uitgangspunten gehanteerd worden, namelijk:
 - Voldoende middelen om het de gemeente toe te delen in plaats van het in rijkshanden te houden
 - Ontschotting van middelen
 - Vrijheid van handelen
- Er is geconstateerd dat op dit moment op geen enkele manier aan deze drie voorwaarden wordt voldaan.

Wethouder Visscher:

- Actualiteit Thuiszorg Groningen. Er is een overeenkomst getekend tussen Thuiszorg Groningen en Thuiszorg Service Nederland (TSN). De gemeente heeft gekeken of continuïteit en kwaliteit van zorg gewaarborgd zijn. Dit lijkt zeker het geval.
- Doet de mededeling in deze commissie omdat de commissie Onderwijs en Welzijn voorlopig niet vergadert en de meeste betrokkenen – medewerkers en cliënten – ook burgers van de gemeente Groningen zijn.

A.2. Vaststelling agenda

- Geen bijzonderheden. Als het lukt om het overblijvende onderwerp goed af te ronden, hoeft er niet tot 22.30 uur vergaderd te worden.

A.3. Langetermijnagenda en lijst moties en toezeggingen

Mw. Van Gijlswijk (SP):

- Op pagina 1 van moties en toezeggingen: Vraag van de SP over hoe het zich verhoudt dat de gemeente een besluit neemt maar dat er bij Weerwerk ook een OR is. Aangezien dit een vraag is van 13 oktober 2010, is het verzoek of de wethouder hierop schriftelijk terug kan komen voor de volgende vergadering.
- Motie van SP over het onderzoeken van de mogelijkheden om tariefsverhogingen (sport, welzijn) te compenseren voor de Stadspas. Dit zou uiterlijk in maart aan de raad gerapporteerd worden. Wil dit graag voor de behandeling van de voorjaarsbrief, die als opmaat geldt voor de Begroting 2012.

Wethouder Pastoor:

- Er komt nog in maart een brief, deze is onderweg.
- Op bevoegdheden e.d. komt de wethouder binnenkort terug.
- De cliëntenraad heeft inmiddels een tijdelijke voorzitter. Deze doet onderzoek naar maatregelen om de situatie te verbeteren en stelt ook een profiel op voor een nieuwe voorzitter. Zodra meer bekend is, komt de wethouder hierop terug.
- Toezegging 10 november over uitstroom naar gesubsidieerde baan in casu vrijwilligerswerk: hierover is een brief onderweg.

verslag 16 maart

- Toezegging van 9 februari over sociale werkvoorziening: brief verzonden aan de staatssecretaris, is onderweg.
- Toezegging van 9 februari om rente-omslagpercentage in het college aan de orde te stellen: is gedaan.
- Toezegging van 9 februari over evaluatie en verbeteringen bij SOZAWE: er is een brief met tussenstand onderweg naar de commissieleden.
- Motie van 24 november: daarover is net gezegd dat er in maart een brief komt.

Wethouder Schroor:

- Toezegging van 10 november, agendapunt A.4.: Marketing Groningen is inmiddels benaderd voor het idee om met *economic talents* in de stad iets te doen voor Marketing Groningen. Dit proces ligt in hun handen, het is afwachten wat eruit komt. Een deel van ETB (*Economic Talent Board*) maakt nu deel uit van Groningen Talent Group. Dit wordt beschouwd als een *follow-up*, waardoor de genoemde toezegging kan vervallen.

A.4. Rondvraag

Dhr. Van Keulen (VVD):

- In antwoord op schriftelijke vragen over de campagne van het GKB ontbreekt de toelichting hoe 'onhandige uitingen' in de toekomst te voorkomen. Graag alsnog een toelichting.

Wethouder Pastoor:

- Stelt dat men dit nooit voor de eeuwigheid kan voorkomen. Zegt toe dat dit, wat de wethouder betreft, niet meer zal gebeuren.

B.1. Arbeidsmarktbeleid

Inleiding door wethouder Schroor

Presentatie door prof. dr. Jouke van Dijk

Gelegenheid tot stellen van vragen en aansluitend een debat

Wethouder Schroor:

- Geen unieke, maar wel bijzondere manier om met commissieleden in discussie te gaan over tot verbeelding sprekend onderwerp 'arbeidsmarktbeleid'. Er is voor gekozen nu geen uitgewerkte nota te presenteren of startnotitie op te stellen, maar om dit proces samen op te starten, te ervaren hoe er binnen de commissie naar gekeken wordt. Niet alleen in de breedste zin, maar ook kijkend naar aanscherpingen en verfijningen. Daarna zal een uitgewerkte nota Arbeidsmarktbeleid worden verspreid.
- Hoopt op input van de commissie, na de presentatie van prof. dr. Jouke van Dijk.
- Geconstateerd in september 2010, na het in kaart brengen van de arbeidsmarkt regio Groningen, dat de volgende conclusies te trekken zijn:
 - Door de grote omvang van de stille arbeidsmarktreserve zal bij het aantrekken van de economie het aantal bijstandsgerechtigden niet gelijk afnemen.
 - De komende jaren ontstaan kansen door vervangingsvraag in de sectoren zorg, detailhandel, horeca en uitzendbranche (zijn deze viersectoren nog steeds herkenbaar?).
 - Er vinden nog steeds sectorale verschuivingen van producten naar diensten plaats, waardoor andere competenties worden gevraagd op de arbeidsmarkt, er is sprake van kwalitatieve *mismatch*.
 - De achterstand op de rest van Nederland was bijna ingehaald (wat betreft het percentage werkloze beroepsbevolking).
- Belangrijke vragen die in januari jl. uit de sessie met het college naar voren kwamen, zijn:
 - Wat zijn kansrijke sectoren? Gedacht wordt aan zorg en techniek.
 - Welke kansen en bedreigingen zien we?
 - Wat zijn voor de komende jaren de belangrijkste opgaven? (stimuleren duurzame werkgelegenheid, regionalisering, verhogen van de participatie)

verslag 16 maart

- Wat gaan we anders doen?
 - Op korte termijn met de commissie hierover in discussie.
- Positieve wedstrijd, met open veld, zonder dat tactieken vooraf zijn bepaald.
De eerste doelpaal: arbeidsmarktbeleid zou vraaggericht moeten zijn in plaats van aanbodgericht. Zwart-wit gezegd: in het verleden was arbeidsmarktbeleid 'aanbodgericht'. Er zijn genoeg mensen in 'de kaartenbak', hoe kan men die klaarstomen voor de arbeidsmarkt?
Er is een dringende noodzaak om 'vraaggericht' arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen. Waar zijn de tekorten en de overschotten? Hoe kan men de *mismatch* wegwerken?
De tweede doelpaal: bij regionaal arbeidsmarktbeleid spreekt men over meer dan alleen de gemeente Groningen. Het is nog lastig om mensen buiten de gemeente in te zetten voor arbeid waar wel vraag naar is. Wat is de arbeidsmobiliteit op dit moment en wat is de gewenste arbeidsmobiliteit voor de toekomst?
- Het andere doel mag de commissie bepalen.

Presentatie door prof. dr. Van Dijk

(zie hand-out)

Vragen:

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Veel werkzoekenden die opgeleid zijn in techniek en zorg. Tegelijkertijd zijn er veel vacatures. Wat adviseert de heer Van Dijk om deze mensen bij die banen te krijgen?

Dhr. Van Dijk:

- Specifiek en individueel kijken waarom die persoon niet werkt. Persoonsgerichte aanpak is nodig. Helaas zijn er soms honderd werkzoekenden per *casemanager*, dan wordt het moeilijk om de juiste diagnose te stellen.

Mw. Van der Vegt (GroenLinks):

- Vraagt of te voorspellen is hoe het cijfer (2,31) van de 'inkomende pendel' zich zal ontwikkelen en of er bij het creëren van werkgelegenheid in de stad ook een toename van deze pendel te verwachten is.

Dhr. Van Dijk:

- Dat zou kunnen. In de toekomst zou het kunnen afnemen. Bijvoorbeeld als Meerstad een groot succes wordt en veel mensen uit Delfzijl daar gaan wonen, kunnen zij op de fiets naar het werk. Geen langeafstandspendel meer nodig. Te zien is dat hoger opgeleiden méér gaan pendelen, in ieder geval langere afstanden. Lager opgeleiden hebben vaker mobiliteitsprobleem, vanuit Oost-Groningen is het buitengewoon lastig om naar de stad te gaan, vooral voor jongeren die niet over een auto beschikken.

Mw. Bloemhoff (PvdA):

- Er heerst een idee dat als men investeert in kennis en hoogopgeleidenbanen, dat dit ook een *spin-off* heeft voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Wat is de mening van de heer Van Dijk?

Dhr. Van Dijk:

- Recent onderzoek heeft uitgewezen dat dit inderdaad het geval is. Wanneer hoogopgeleiden samenwerken in een bedrijf met lager opgeleiden, heeft dit een gunstig effect op de positie van de lager opgeleiden. Bovendien besteden hogeropgeleiden meer taken uit (onder andere kinderopvang, huishoudelijk werk) die vooral werkgelegenheid opleveren voor lageropgeleiden. Hoger opgeleiden hebben vaak hogere inkomens, consumeren meer, gaan vaker naar onder andere restaurants, waardoor in de detailhandel banen worden gecreëerd die geschikt zijn voor mensen met een lagere opleiding. Verdringing is er niet zoveel. De banen verdwijnen voornamelijk op het middenniveau (mbo) door automatisering. Banen die niet geautomatiseerd kunnen worden zijn in winkels en in de zorg. Daar blijven altijd 'handen' nodig.

Mw. Grijpstra (PvdD):

verslag 16 maart

- Is de groter wordende stroom forenzen die steeds langere afstanden aflegt, als een positieve ontwikkeling te zien?

Dhr. Van Dijk:

- Mensen kiezen er vaak zelf voor. Zeker voor korte tijd is reizen goed te doen. Voor sommige mensen is de baan zo leuk dat dit opweegt tegen de reistijd. Veel forenzen besteden de reistijd efficiënt. De beleving hangt erg van het individu af. Lager opgeleiden moeten niet gedwongen worden om lange afstanden te reizen. Dan kan het verschil tussen salaris en uitkering geheel opgaan aan reiskosten en dat is geen stimulans om te gaan werken. Voor de arbeidsmarkt is het goed dat er flexibiliteit is om lange afstanden te pendelen, voor het individu zijn er zeker nadelen.

Dhr. Luhoff (D66):

- De arbeidsmarkt wordt een steeds belangrijkere factor voor economische groei, althans voor de beschikbaarheid van mensen. Is aanhanger van Richard Florida, die een aantal boeken heeft geschreven over het belang van het behouden van talentvolle mensen in je stad voor het aantrekken van bedrijvigheid. Vroeger was het zo dat mensen naar de bedrijven toe trokken voor werk, nu is het steeds vaker zo dat bedrijven naar de mensen toe trekken. Hoe staat de stad Groningen er (inter-)nationaal voor in dit verband, met haar kennisinstellingen? Heeft Groningen een goede uitgangspositie?

Dhr. Van Dijk:

- Dit vraagt een genuanceerd antwoord. Het door Florida geschetste beeld blijkt in zeer beperkte mate het geval te zijn. Hoger opgeleiden willen steeds vaker 'mooi wonen'. Groningen mag ver van de Randstad liggen, internationaal gezien telt dat niet zo. Verwachting is dat steeds vaker hoogopgeleiden in de omgeving van Groningen willen wonen omdat daar een bepaald niveau van (culturele) voorzieningen is. Het noorden is in het algemeen gunstig om hoger opgeleiden aan te trekken of te behouden, die wel pendelen naar hun werk. Noord-Nederland heeft een goede toekomst. Het blijkt ook dat de banen naar de mensen toeschuiven, maar alleen daar waar het mooi wonen is.

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Op sheet 25 wordt gesproken over mensen met gesubsidieerde banen, *liefst bij reguliere bedrijven en organisaties*. Waarom reguliere bedrijven en organisaties in plaats van bijvoorbeeld Wsw?

Dhr. Van Dijk:

- Er blijkt een positiefffect te zijn op het functioneren van lager opgeleiden wanneer zij met hoger opgeleiden samenwerken.

Dhr. Rutte (VVD):

- De heer Van Dijk sprak over beleidshomeopathie. Hij kent Groningen goed. Wat zou een verstandige, doelgerichte maatregel kunnen zijn voor het arbeidsmarktbeleid in Groningen?

Dhr. Van Dijk:

- Beginnen met de zorg en de techniek, de sectoren waarover iedereen klaagt dat er geen banen zijn, te confronteren met de mensen 'in de bakken'. Het probleem vaststellen en dan kijken wat daaraan te doen is. Als dat lukt is de helft van de werkloosheid opgelost.

Mw. Riemersma (Stads partij):

- Je kunt ook aan de andere kant, bij de werkgevers beginnen. Laagopgeleiden werken vaak via het uitzendbureau en worden ontmoedigd omdat ze van de ene naar de andere baan worden gejaagd. Werkgevers zouden meer hun best mogen doen om mensen op een geschikte plaats te krijgen.

Dhr. Van Dijk:

- Dat zal deels het geval zijn. De tendens is echter: meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Voor de onderkant van de arbeidsmarkt is dat soms een probleem. Flankerend beleid zou hier iets kunnen betekenen. Ziet niets in werkgevers te verplichten mensen die zij niet voortdurend nodig hebben, in vaste dienst te nemen.

Mw. Riemersma (Stads partij):

- Dan zou het probleem dus niet bij de individuele werkzoekende liggen, maar bij de arbeidsmarkt zelf, bij de werkgevers. Dan schort er dus iets aan de vraag. Er is sprake van

verslag 16 maart

een economisch krachtenveld en waarschijnlijk meer toevalsfactoren dan alleen wat genoemd is in de presentatie.

Dhr. Van Dijk:

- Onderkent het probleem van uitzendbanen. Hij denkt toch dat er een beroep moet worden gedaan op bedrijven om mensen in dienst te nemen, om hen een kans te geven. Desnoods met garanties wanneer het echt niet bevalt. Door de komende vergrijzing wordt het sowieso krappere en zullen de bedrijven wel iets moeten doen.

Wethouder Schroor:

- De gemeente Groningen is ook een voorbeeld van een werkgever met veel tijdelijke banen en ook veel vaste banen. Door projecten is flexibiliteit nodig.
- Uit de Eemshaven komt voortdurend vraag om technisch personeel. Er is een programma ontwikkeld om mensen in aanraking te brengen met de kansen die daar liggen en te laten zien dat de arbeidsomstandigheden heel goed zijn. Daarnaast wordt ook gezocht naar een oplossing voor de *mismatch* die daar bestaat. Wat is de visie van de heer Van Dijk daarop, als het gaat om arbeidsmobiliteit?

Dhr. Van Dijk:

- Herkent het beeld dat wordt geschetst. Er zijn in Eemshaven zeker banen waar mensen geschikt voor gemaakt kunnen worden, die het nu nog niet zijn. Ook bij schoolkeuze zou hiermee rekening gehouden moeten worden. Beeldvorming door ouders is ook bepalend. Basisschoolkinderen zouden een fabriek kunnen bezoeken. Zij moeten op twaalf- tot veertienjarige leeftijd keuzes maken voor een studierichting. Daarom moeten zij eerder in contact worden gebracht met de praktijk.

Wethouder Schroor:

- Dit gaat om investering op lange termijn, laten zien dat werken in techniek goede banen kan opleveren. Maar wat kan op korte termijn gedaan worden?

Dhr. Van Dijk:

- Er zijn zesduizend werkzoekenden bij het UWV in techniek, waarom kunnen die niet naar de Eemshaven? Hebben zij niet de juiste richting, is vervoer het probleem? Dat moet worden onderzocht!

De voorzitter dankt de heer Van Dijk voor zijn presentatie en vraagt hem om nog aanwezig te blijven bij de discussie, die zal worden gevoerd aan de hand van een aantal stellingen.

Stelling 1:

De gemeente heeft geen rol in het arbeidsmarktbeleid: door vergrijzing en ontgroening maar ook een herstel van de economische groei lossen de problemen (werkloosheid, onvervulbare vacatures) zich vanzelf op.

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Stelt voor om iemand het woord te geven die het met deze stelling eens is. Hij kan zich niet voorstellen dat dat er veel zullen zijn.
- Vindt dat er bij de *mismatch* op de arbeidsmarkt zal moeten worden bijgestuurd en bijgeschaafd.

Stelling 2:

Om te voorkomen dat de verschillen op sociaal-economisch gebied tussen stad en ommeland de komende jaren groter gaan worden, moet de gemeente Groningen een trekkersrol gaan spelen in het regionale arbeidsmarktbeleid.

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Groningen heeft die trekkersrol eigenlijk al in Noord-Nederland. Maar over welke regio spreekt men precies? Groningen-Assen of groter? Er ontwikkelt zich een soort 'landelijke arbeidsmarkt hoger opgeleiden' waardoor het ook kan gebeuren dat er vooral mensen in Groningen komen wonen en elders werken.

verslag 16 maart

Dhr. Van Dijk:

- Als hoger opgeleiden hier alleen wonen maar niet werken, levert dat toch ook werkgelegenheid op. Als er kinderen komen, moeten die naar school en er worden ook boodschappen gedaan.

Wethouder Pastoor:

- Wat is dan precies een trekkersrol?

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Het centrum van de werkgelegenheid zijn in de regio en heel veel banen hebben. Als je kijkt naar regionaal beleid, moet Groningen dan ook een rol spelen om anderen te vertellen hoe zij hun arbeidsmarktbeleid moeten invoeren? Dat lijkt de heer Van Keulen niet.

Wethouder Pastoor:

- Er is net geconstateerd dat er drieduizend Wajongers zijn in de stad. Kijkend naar het aantal mensen dat werkzaam is in de sociale werkvoorziening en wetend hoe die voorziening onder druk komt te staan, vindt men dan dat men als stad een trekkersrol te vervullen heeft, om arbeidsplaatsen te creëren voor grote aantallen aan de onderkant van arbeidsmarkt?

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Het is prima dat er arbeidsplaatsen worden gecreëerd voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hoger opgeleiden brengen positieve gevolgen mee voor werkgelegenheid voor lager opgeleiden. Vindt niet dat er heel veel banen moeten worden gecreëerd in de sociale werkvoorziening. Van echte banen bij 'normale' bedrijven en organisaties wordt iedereen gelukkiger. Als het gaat om te laten zien dat buiten Wsw en gesubsidieerde arbeid ook lager opgeleiden goed kunnen functioneren, dan is spreker het met voorgaande eens.

Dhr. Luhoff (D66):

- Er zitten twee vragen in deze stelling: heeft Groningen een voortrekkersrol en zo ja, waarom? Het belang voor de stad om deze rol te spelen is het belang dat Groningen heeft om aantrekkelijk te zijn als stad voor mensen om zich te vestigen. Het is een economisch belang, niet alleen voor de stad, maar ook als stad in de regio, een aantrekkelijk en interessant gebied te zijn om te wonen en te werken.

Wethouder Schroor:

- In Groningen zijn er drie arbeidsregio's. Men hoeft niet de hele provincie op sleeptouw te nemen. Er is hier een groot arbeidspotentieel, groot banenpotentieel, er wordt bij de sector economie vooral in banen voor hoger opgeleiden geïnvesteerd. Tweede aspect: hoe haalt men mensen uit 'de bakken' en krijgt men die aan het werk? Derde aspect: is er een *mismatch* tussen vraag en aanbod, overschot in een bepaalde sector?
- Een voortrekkersrol betekent ook dat je vraag en aanbod in een regio inventariseert en daar met elkaar beleid op voert. Dat is een hele uitdaging.

Mw. Bloemhoff (PvdA):

- Er is op twee manieren naar te kijken: ideologisch is de PvdA voor verkleinen van sociaal-economische verschillen; solidariteit van stad met het ommeland is dan belangrijk. Bij pragmatisch bekijken: samenwerking versterkt alles. De stad is de grootste en de sterkste, dus zal logischerwijs de trekkersrol vervullen.

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Hoe ziet mevrouw Bloemhoff die rol?

Mw. Bloemhoff (PvdA):

- Kijken wat men samen kan doen.

Mw. Van Gijlswijk(SP):

- Men moet juist niet blijven steken in *taskforce*, platforms en convenanten. Samenwerken lijkt erg logisch. Wat is nu die voortrekkersrol; hopelijk niet dat iedereen in de stad moet komen werken en er straks geen werkgelegenheid meer is in het ommeland.

Mw. Bloemhoff (PvdA):

- Plaatst de nadruk op samen. Kennis, energie en ambtelijke capaciteit zullen voornamelijk uit de stad komen, maar het moet gezamenlijk gebeuren.

Mw. Van der Vegt (GroenLinks):

verslag 16 maart

- Zou men ook kunnen kijken naar onderwijs in de regio? Mogelijk is er ook in regioverband sprake van een *mismatch* tussen vraag en opleiding?

Wethouder Pastoor:

- Er is een groot experiment bij *Seaports Xperience Center*. Vraag en aanbod van mbo-studenten laten koppelen, gratis onderwijs met baangarantie. Het experiment loopt en is volgens de wethouder ook succesvol.

Dhr. Rutte (VVD):

- Interessant voorbeeld waarbij de leidende rol niet zozeer bij de stad ligt, maar bij een grote werkgever. Geen samenwerking of convenanten, dat is niet het juiste beleid. Als men regionaal kan helpen door de *mismatch* in kaart te brengen en daarop te sturen, dan heeft men beleid dat zinvol is.

Wethouder Pastoor:

- Denkt dat mevrouw Bloemhoff doelde op samenwerking als gemeente met de werkgevers in de stad en de regio om te inventariseren waar de *mismatch* uit bestaat en in welke mate je kunt proberen om deze op te lossen.

Wethouder Schroor:

- Men heeft een platform, de regio Groningen/Assen. Vanuit de regiovisie wordt binnen het platform Bedrijventerreinen ingezet op verbreding naar het thema 'economie'. Dat gaat veel verder dan alleen het afstemmen van vierkante meters. Een van de elementen is arbeidsmarktbeleid, zonder een dubblure te zijn van de gemeente Groningen. Praktische benadering van bedrijven, hoe kan men ondersteunen, hoe kan men participeren? Dit zijn aardige initiatieven en geen homeopathie.

Stelling3:

Om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten, mogen werkzoekenden een werk-leeraanbod met een baanintentie/garantie in kansrijke sectoren (zorg en techniek) niet langer weigeren. Het stopzetten van de uitkering moet dan tot de mogelijkheden behoren.

Mw. Van Gijlswijk (SP):

- Het doel moet zijn dat iedereen het beste af is in een normaal betaalde, reguliere baan. Het sanctioneren moet geen doel zijn om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen. Als iemand baangarantie kan krijgen, zou dit wel verplicht kunnen worden. Stopzetten van uitkeringen levert ook problemen op andere gebieden op, die de maatschappij ook veel geld kosten.

Dhr. Van Keulen (VVD):

- De stelling is op twee punten ongenueanceerd. Vraag en aanbod en stopzetten van uitkering: zegt mevrouw Van Gijlswijk dat men mensen wel sancties kan opleggen op het moment dat zij weigeren een bepaald traject te doen?

Mw. Van Gijlswijk (SP):

- Nee. Als mensen bij het begin van een traject weten dat ze een baangarantie hebben, is enige zachte dwang toegestaan. Maar alleen bij een normaal betaalde, reguliere baan. En niet het zoveelste traject en er is vervolgens geen perspectief.

Dhr. Loopstra (PvdA):

- Wil hierop reageren. Kijkend naar de Wet WIJ gebeurt dit voor mensen onder de 27 jaar al; zij krijgen pas een uitkering als ze scholing krijgen of gaan werken.
- Stelt dat er goed gekeken moet worden naar het individu, op maat kijken hoe je iemand op de arbeidsmarkt kunt brengen.

Mw. Postma (GroenLinks):

- Als men het op deze manier wil aanpakken, zijn daar de mogelijkheden wel voor. Is bang dat het niet echt een oplossing is. Heeft zorgen over de sectoren zorg en techniek: enerzijds zijn er vacatures, anderzijds zijn er werkzoekenden die wel een opleiding hebben. UMCG haalt verpleegkundigen uit India, terwijl de bakken hier vol staan met mensen die wel een opleiding in de zorg hebben. Ziet meer in scholing en opleiding dan in sancties, maar weet niet of dit genoeg is.

verslag 16 maart

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Vraagt de heer Van Dijk om zijn visie te geven.

Dhr. Van Dijk:

- Het is voor te stellen dat men mensen wil dwingen een opleiding te volgen. Wanneer een sanctie wordt opgelegd waardoor er geen inkomen meer is, kunnen er ook andere dingen gebeuren. Mensen moeten wel een prikkel krijgen en of die in voldoende mate aanwezig is, in niet duidelijk.

Wethouder Pastoor:

- Heeft de indruk dat instellingen zeggen dat er een dreigend tekort is, maar wanneer je daarna met een 'bak vol vrouwen' aankomt, haakt de instelling vaak af. Er is een groot verschil tussen kortetermijndenken (geen geld, geen tijd, overbelasting e.d.) en de lange termijn (geen arbeidskrachten). Wat kan hieraan gedaan worden?

Dhr. Loopstra (PvdA):

- Veel vrouwen willen graag werken in de thuiszorg. Door wetgeving worden er allerlei eisen gesteld, waardoor heel veel activiteiten niet meer mogen worden uitgevoerd. Daarvoor is opnieuw scholing nodig. Er zijn situaties bekend van vrouwen die meer dan twintig jaar in de thuiszorg werken en ineens bepaalde werkzaamheden niet meer mogen uitvoeren. Dit is een van de redenen van het probleem tussen vraag en aanbod in de zorg.

Dhr. Verhoef (CU):

- Verbaast zich over de kansen die er zouden zijn in de zorg. Werkt zelf bij UMCG. De laatste maanden staan er niet meer dan tweevacatures voor zorgend personeel op intranet. Denkt dat het niet klopt dat er een *mismatch* is; er werken nu wel veel ouderen in de zorg, het is wachten op de pensioenleeftijd, dan komen er weer banen bij.

Mw. Van Gijlswijk (SP):

- Het gaat niet zozeer om tekort aan personeel in de *cure*, maar in de *care* (instellingen). Wethouder Pastoor noemde het afhaken van instellingen, maar misschien moeten de werkgevers veel meer worden verleid om mensen in dienst te nemen.

Dhr. Rutte (VVD):

- Er wordt gesproken over vrouwen bij zorginstellingen die niet aangenomen worden. Werkleeraanbod: wie investeert in het leergedeelte? Daar zouden beleidsmatige beslissingen over genomen kunnen worden.

Wethouder Pastoor:

- Er zijn altijd mensen die een hoger niveau nooit halen. De eisen die men stelt aan de mensen voor de banen die worden aangeboden, zijn voor een bepaald deel van de bevolking niet haalbaar.

Stelling 4:

De enige oplossing om ervoor te zorgen dat er aan de onderkant van de arbeidsmarkt voldoende werkgelegenheid blijft voor kansarmen is werkgevers te verplichten om deze in dienst te nemen (quota).

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Dateen deel in de arbeidsmarkt het hogere niveau niet aankan, waardoor een werk-leer aanbod niet zou passen, is waarschijnlijk ook zo. Maar dat hoeft niet te betekenen dat die personen niet meer aan het werk komen. Er is ook gezegd dat er een groter aanbod aan laaggeschoolde arbeid kan komen, mits men een andersoortige dienstconomie krijgt. Dat laat zich qua beleid niet 'pakken', maar dan moet er een andersoortige *mismatch* worden overbrugd.

Mw. Riemersma (Stadspartij):

- Is het heel erg eens met deze stelling. Is kortgeleden bij de sociale werkplaats geweest. Dit was erg interessant. Kan de gemeente nu niet een voortrekkersrol vervullen door mensen hiervan aan te nemen binnen de gemeentelijke organisatie?

Wethouder Schroor:

verslag 16 maart

- Men komt binnenkort met een nieuwe notitie over personeelsbeleid (vervolg op 'Personeel in balans'). Zal worden gepresenteerd in de commissie F&V. Daarin komen zaken als flexibele arbeid, arbeidsmobiliteit e.d. aan de orde.

Mw. Grijpstra (PvdD):

- Zou het jammer vinden dat arbeidsmarktbeleid vooral gericht is op het verplichten en sancties. Ziet liever stimulering van arbeid dan verplichten door middel van sanctionering.
- Is onaangenaam verrast dat *best practices* niet bekend zijn. Men is toch al lang bezig met arbeidsmarktbeleid. Wordt er niet voldoende gemonitord, geëvalueerd? Waar zit het in?

Mw. Kuik (CDA):

- Prima dat de gemeente hierin een stimulerende rol gaat spelen. Denkt niet dat bedrijven verplicht moeten worden; belonen en stimuleren is beter.

Mw. Van Gijlswijk (SP):

- Er is aannemers gevraagd bij grote bouwprojecten 5% van de werklozen bij die projecten te betrekken. Er komen nog diverse bouwprojecten in deze gemeente. Er zijn de afgelopen dertig, veertig jaar diverse instrumenten beschikbaar gekomen, maar het gaat nog steeds niet vanzelf. Zou graag een quotum willen, helaas gaat de gemeenteraad van Groningen hier niet over en moet men hiervoor bij de landelijke wetgever zijn.

Voorzitter:

- Wil tot afronding komen, vraagt of er nog dingen mee te geven zijn aan het college.
- Hoe wil wethouder Schroor verder met dit onderwerp?

Wethouder Schroor:

- Dank aan commissie voor alle input. De doelpalen waren neergelegd, nu heeft de commissie een aantal lijnen aangegeven. Deze informatie wordt meegenomen in een analyse om te komen tot een eerste opzet 'Arbeidsmarktbeleid'. Praktisch, resultaatgericht en vraaggericht worden hierin meegenomen. Er wordt getracht de wereld van de economie en de wereld van sociale zaken samen te brengen en daarbij niet te vervallen in overlegstructuren die men gewend is. Een meetbaar resultaat in de regio krijgen is een hele opgave. Arbeidsmarktbeleid is voor een gemeente relatief moeilijk meetbaar en een gemeente heeft relatief weinig invloed. In juni komt er een conceptnota, startnota. Stelt de commissie voorde nota status 'concept' te geven, neer te leggen en dan te kijken of men op koers zit. Na eventuele bijstelling komt er een definitieve nota rond de herfst. Men zal met bedrijven en partners sparren om te kijken hoe en wat men zou kunnen doen. Het is de bedoeling om het concept definitief te maken in de commissie in de herfst.

Dhr. Van Keulen (VVD):

- Complimenteert de wethouders en de voorzitter en wenst hen succes.

Voorzitter:

- Dankt spreker Van Dijk en alle aanwezigen voor hun bijdragen.

Huishoudelijk deel

Voorzitter:

- Er is nog een niet-geagendeerd punt, te weten het afscheid van commissiegriffier Fimke Hijlkema. Zij wordt geroemd om haar professionaliteit en haar buitengewone alertheid. De commissie zal bovendien haar altijd vrolijke persoonlijkheid zeer gaan missen.

C.1 Ingekomen stukken

Voorzitter:

- Hiervan is een overzicht verstrekt, dit kan voor kennisgeving worden aangenomen.

C.2 Vaststelling verslag vergadering commissie Werk en Inkomen 9 februari 2011

Mw. Van Gijlswijk (SP):

- Wil graag een correctie laten aanbrengen. Op A.3, LTA bij lijst moties en toezeggingen ging het niet om de motie toekomst SOZawe maar om de Wsw, de sociale werkvoorziening.

Dhr. Verhoef (ChristenUnie):

verslag 16 maart

- Het punt betreffende definitieve nieuwbouw SOZawe moet iets specifieker: er staat dat de kosten elders en apart besproken zouden moeten worden. Het ging er juist om dat rentebepaling en rente-omslagpercentage en de gevolgen ervan in de commissie F&V besproken zouden moeten worden.

De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur.