

Na de Vangnetbanen

Onderzoek en advies over de consequenties
van het afschaffen van de
vangnetbanen voor organisaties met
medewerkers aan de onderkant van
de arbeidsmarkt

12 november 2009

StadsOntwikkeling
Projectmanagementbureau
Ravellaan 207
Postadres Postbus 8406
3503 RK Utrecht
Telefoon 030 - 286 49 44
Fax 030 - 286 49 47

Edgar de Bruijn en Marije Top
Doorkiesnummer 64352

Inhoudsopgave

1.		Inleiding	3
	1.1	Instroomstop voor vangnetbanen	3
	1.2	Onderzoeksvragen	3
	1.3	Onderzoeksmethode: In gesprek met de betrokkenen	4
	1.4	Leeswijzer	4
2.		UB 20006	
	2.1	Beeld van de organisatie	6
	2.2	Gevolgen van de afbouw	6
	2.3	Participatieplaatsen voor UB 2000	7
	2.4	Verkennen van oplossingsrichtingen	8
3.		UW9	
	3.1	Beeld van de organisatie	9
	3.2	Gevolgen van de afbouw	9
	3.3	Participatieplaatsen voor UW	10
	3.4	Verkennen van oplossingsrichtingen	10
4.		Cartesius	12
	4.1	Beeld van de organisatie	12
	4.2	Gevolgen van de afbouw van vangnetbanen	12
	4.3	Participatieplaatsen voor Cartesius	13
	4.4	Verkennen van oplossingsrichtingen	14
5.		Collusie	15
	5.1	Beeld van de organisatie	15
	5.2	Gevolgen van de afbouw van vangnetbanen	15
	5.3	Participatieplaatsen voor Collusie	16
	5.4	Verkennen van oplossingsrichtingen	16
6.		Vangnetbanen bij gemeente en scholen	18
	6.1	Inleiding	18
	6.2	Vangnetbanen bij basisscholen	18
	6.3	Vangnetbanen bij de Bibliotheek	19
	6.4	Vangnetbanen bij DMO	19
	6.5	Conclusies	20
7.		Conclusies en advies	21
	7.1	Inleiding	21
	7.2	Algemene analyse van de gevolgen	21
	7.3	Algemene oplossingsrichtingen	22
	7.4	Gevolgen en oplossingsrichtingen voor de onderzochte organisaties	23
	7.5	Gemeentelijke diensten en scholen	24

1. Inleiding

1.1 Instroomstop voor vangnetbanen

Vanwege een dreigende overbesteding op het re-integratiebudget heeft het college besloten om in 2009 geen nieuwe vangnetbanen meer te creëren. Wanneer deze situatie voor meerdere jaren gaat gelden, betekent dit de afbouw van in totaal ongeveer 1200 vangnetbanen. Deze banen hebben een maximale doorlooptijd van 3 jaar, met een jaarsubsidie van gemiddeld € 20.000, -. Juist in 2008 zijn er veel medewerkers op deze banen geplaatst. Zij kunnen dus nog tot uiterlijk 2011 onder deze regeling blijven werken.

Op 1 december 2008 hadden *ruim 1200 personen*¹ een vangnetbaan ("vangnetters" of "vangnetmedewerkers"). In totaal waren er toen 415 werkgevers die één of meer vangnetters in dienst hadden. Het ging om bedrijven, stichtingen, organisaties in de non-profit sector en gemeentelijke diensten. De meeste werkgevers hadden één tot drie vangnetters in dienst. Enkele organisaties hadden er beduidend meer. Het ging om UW (73 personen), Cartesius (151 personen), U-Stal (34 personen), Collusie (26 personen) en de gemeente (circa 60 personen).

Deze afbouw, en mogelijk versnelde uitstroom, van medewerkers heeft gevolgen voor alle betrokken werkgevers. Immers, de subsidie vervalt voor deze medewerkers. De taken die nu dankzij deze medewerkers worden vervuld, kunnen misschien niet op een andere manier worden opgepakt. Dit probleem gaat naar verwachting spelen bij organisaties die veel vangnetters in dienst hebben. Dit zijn UW Re-integratie, Cartesius, Collusie, UB 2000 en de gemeente zelf. Een bijzondere partij zijn de basisscholen die voor de functie van schoolconciërge een medewerker van Cartesius hebben ingehuurd.

De taken die deze organisaties uitvoeren worden over het algemeen door de gemeente als maatschappelijk gewenst gezien. Wanneer de organisaties niet meer in staat blijken te zijn om deze taken uit te voeren, dan heeft dat negatieve gevolgen voor de stad. Het is daarom belangrijk dat de organisaties goed kunnen inspelen op de nieuwe situatie.

Opdrachtformulering voor het Projectmanagementbureau

In december 2008 is de raad via de notitie "Aanpassing re-integratie instrumenten" geïnformeerd over het voornemen om een partij te zoeken die een kort onderzoek moest gaan doen naar de gevolgen van de afschaf van de vangnetbanen. In bijlage 1 van deze notitie werd een aantal vragen geformuleerd waarop het onderzoek antwoord moest geven. Deze notitie is door Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe) vertaald in een opdrachtformulering die bij het Projectmanagementbureau (PMB) is neergelegd. PMB is gevraagd om de gevolgen voor de grootste (niet-commerciële) werkgevers in beeld te brengen. Daarnaast werd aan PMB gevraagd om advies uit te brengen over hoe de organisaties zich kunnen aanpassen aan de nieuwe situatie en hoe de gemeente, waar mogelijk en wenselijk, voor goede randvoorwaarden kan zorgen.

1.2 Onderzoeksvragen

Het onderzoek bestaat uit twee delen, te weten het analyseren van de gevolgen en het onderzoeken van oplossingsrichtingen. Daarbij wordt nadrukkelijk gekeken naar de mogelijkheden die het nieuwe instrument "participatieplaatsen" biedt voor organisaties die te maken hebben met teruglopende opdrachten op het terrein van re-integratie.

Dit onderzoek geeft antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

Analyseren van de gevolgen: vier organisaties en gemeente:

1. Welke juridische, financiële en materiële relaties hebben de betrokken diensten van de gemeente met de vier organisaties?

¹ Er zijn verschillende soorten vangnetbanen: Vangnet, Vangnetplus (voormalig ID) en Sectorbanen. Dit is het totale aantal.

2. Welke taken en functies vervullen de organisaties? Met andere woorden: welke diensten leveren de organisaties aan de burgers van de stad en aan gemeentelijke opdrachtgevers?
3. Wat zijn de gevolgen van het (geleidelijk) verdwijnen van arbeidskrachten en/of subsidies voor het leveren van deze diensten? Maak een onderscheid naar de gevolgen voor de organisaties zelf, voor de stad en voor de gemeentelijke opdrachtgevers?
4. Wat zijn financiële gevolgen van het (geleidelijk) verdwijnen van de vangnetbanen voor de organisaties zelf?
5. Welke werkzaamheden worden verricht door vangnetmedewerkers in gemeentelijke dienst?
6. Wat betekent het (geleidelijk) verdwijnen van de vangnetbanen voor de uitvoering van deze werkzaamheden?

Verkennen van oplossingsrichtingen: vier organisaties:

7. Welke mogelijkheden zien de vier organisaties om zich aan te passen aan de nieuwe situatie (afschaffen Vangnet, teruglopende re-integratieopdrachten)?
8. Welke rol kan de gemeente spelen bij het vinden van een oplossing in de nieuwe situatie?
9. Hoe denken de vier organisaties de functies die straks vacant worden op te vullen wanneer de vangnetmedewerkers uitstromen?
10. Welke andere instrumenten voor re-integratie (zoals de participatieplaatsen) zijn interessant voor de organisaties? Waarom maakten zij gebruik van de vangnetregeling en wat kan op basis daarvan een goede vervanging zijn?
11. Welke mogelijkheden zien de gemeentelijke diensten die opdrachten verstrekken aan organisaties die met Vangnetters werken om de organisatie(s) op een andere manier tegemoet te komen?
12. Conclusie:
Wat zijn interessante en kansrijke oplossingsrichtingen waarover de gemeente in gesprek kan gaan met de organisaties?

Verkennen van oplossingsrichtingen: vangnetter in gemeentelijke dienst:

13. Hoe denken de betrokken gemeentelijke diensten de functies die straks vacant worden op te vullen wanneer de vangnetmedewerkers uitstromen?
14. Welke mogelijkheden zien betrokken gemeentelijke diensten om (een deel van) de medewerkers een reguliere werkplek aan te bieden?

1.3 Onderzoeksmethode: In gesprek met de betrokkenen

De gegevens voor dit onderzoek zijn verkregen door het voeren van interviews met de vier organisaties. Het principe van hoor en wederhoor is toegepast. De resultaten die in dit rapport worden beschreven, zijn gebaseerd op de informatie en de meningen van de betrokken organisaties.

Dit onderzoek bestond uit twee fasen. De eerste fase (maart tot half april 2009) werd gebruikt om de gevolgen in beeld te brengen. Hiervoor hield PMB interviews met de betrokken organisaties en met hun gemeentelijke opdrachtgevers. Aanvullend werden contracten, subsidiebeschikkingen en andere relevante documenten geanalyseerd.

De volgende stap was om de oplossingsrichtingen te verkennen. Hiervoor voerde PMB opnieuw gesprekken met de vier organisaties. Op basis daarvan schreef PMB een concepttekst en advies waarop de organisaties mochten reageren.

Het gesprek met de scholen die werkten met schoolconciërges werd door de afdeling Onderwijs gevoerd. PMB organiseerde tot slot twee gesprekken met vertegenwoordigers van DMO en de Bibliotheek om een indruk te krijgen van de gevolgen voor de gemeentelijke organisatie.

1.4 Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit 7 hoofdstukken. In hoofdstuk 2 tot en met 5 staat iedere keer één organisatie centraal. In elk hoofdstuk wordt een beeld van de organisatie geschetst, haar (contractuele) relatie met de gemeente en de gevolgen van de afbouw van de vangnetbanen. Iedere hoofdstuk sluit af met het verkennen van oplossingsrichtingen. Deze informatie is gebaseerd op de uitkomsten van de interviews die met de organisaties

zijn gehouden. Hoofdstuk 6 beschrijft de situatie voor de scholen en voor twee gemeentelijke diensten.

In het laatste hoofdstuk worden conclusies getrokken over de onderzoeksvragen. Er wordt advies gegeven aan de organisatie over hoe ze zich kunnen aanpassen aan de nieuwe situatie en er worden adviespunten geformuleerd voor het college van b&w, over hoe de gemeente voor gunstige randvoorwaarden kan zorgen.

Voor de goede orde melden wij nadrukkelijk dat het rapport in juni 2009 is opgesteld. Ontwikkelingen in beleid (bijvoorbeeld crisismaatregelen, werkgelegenheidsinitiatieven jeugd) of binnen betrokken organisaties sinds dat moment, zijn niet in dit rapport verwerkt.

De ontwikkelingen bij Cartesius zijn intussen als gevolg van de financiële situatie in een stroomversnelling geraakt. De financiële problemen komen voort uit het uitblijven van nieuwe Vangnetters en uitstroom van bestaande Vangnetters. Cartesius heeft als gevolg van de financiële problemen surceance van betaling aangevraagd. Op dit moment werkt de bewindvoerder aan het behartigen van de financiële belangen van de organisatie. De snelheid waarmee de ontwikkelingen elkaar hebben opgevolgd, en nog steeds opvolgen, leidt ertoe dat actualisatie van dit rapport op het onderdeel Cartesius niet haalbaar is. De in dit rapport beschreven situatie van Cartesius, waaronder de adviezen, hebben dan ook alleen betrekking op de periode juni 2009.

2. UB 2000

2.1 Beeld van de organisatie

UB 2000 is een stichting met drie verschillende BV's:

- U-stal: Beheer fietsenstallingen in Utrecht, fietsendepot en Depot Gevonden Voorwerpen;
- A-stal: Beheer van parkeergarages;
- N-stal: Beheer fietsenstallingen buiten Utrecht.

UB 2000 heeft ongeveer 30 mensen met een vangnetbaan in dienst en 5 mensen met een vangnetplusbaan². Daarnaast zijn er 55 mensen zonder loonkostensubsidie en met een gewoon arbeidscontract in dienst bij UB 2000. De medewerkers met een vangnet(plus)baan worden ingezet bij het Depot Gevonden Voorwerpen en bij de fietsenstallingen. Het werk dat de huidige vangnetters bij UB 2000 doen is additioneel. Zij staan altijd naast een reguliere kracht. De vangnetters zorgen voor extra dienstverlening en meer service. Als er geen vangnetters zijn, dan moet het werk met het vaste personeel worden gedaan.

Voor het beheer van de parkeergarages worden alleen reguliere krachten ingezet, omdat de werkzaamheden te complex zijn voor vangnetters.

Contracten met gemeentelijke diensten

De belangrijkste taak van UB 2000 is het beheer van fietsenstallingen en parkeergarages. Dit doet ze in opdracht van het Parkeerbedrijf van de gemeente Utrecht. De stallingen en garages zijn eigendom van het Parkeerbedrijf. Voor het beheer van de fietsenstallingen ontvangt UB 2000 een beheervergoeding van € 375.000,00 naast inkomsten uit stallingsgelden en andere overeenkomsten voor specifieke fietsenstallingen. De huidige contracten met het Parkeerbedrijf lopen eind 2009 af.

Onderdeel van het huidige contract met het Parkeerbedrijf zijn € 100.000,00 aan netto-inkomsten uit re-integratieactiviteiten. Deze activiteiten worden uitgevoerd door de stichting Leerwerk UB 2000, die ook onder UB 2000 valt. De stichting Leerwerk voert als onderaannemer van Calder re-integratieactiviteiten uit. DMO heeft het contract afgesloten met Calder, dus heeft geen rechtstreekse relatie met Stichting Leerwerk. UB 2000 geeft aan dat de inkomsten op dit terrein op het moment tegenvallen, omdat het geraamde aantal re-integratieklanten niet door de gemeente bij Calder wordt aangemeld. Het parkeerbedrijf had wel rekening met deze inkomsten gehouden toen ze het contract afsloot met UB 2000.

Verder beheert UB 2000 het Depot Gevonden Voorwerpen van de dienst Wijken. Het contract voor deze opdracht loopt eind 2010 af. De vergoeding voor deze werkzaamheden bedraagt ongeveer € 150.000,00 per jaar.

2.2 Gevolgen van de afbouw

UB 2000 over de vangnetbanen

Volgens UB 2000 kan een vangnetbaan worden gezien als een gratis arbeidskracht. Echter de productiviteit van de vangnetbanen ligt anders dan bij reguliere werknemers. Bovendien zijn deze werknemers niet voor alle werkzaamheden inzetbaar. Vangnetters kunnen niet zelfstandig functioneren en hebben veel begeleiding nodig. De gemiddelde doelgroep die met een vangnetbaan bij UB 2000 binnenkomt zijn mensen van 40+ met een matige beheersing van taal, een matige of geen opleiding en weinig werknemersvaardigheden.

Het belangrijkste doel van een vangnetbaan is volgens UB 2000 om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan een reguliere baan te helpen. Een deel van de vangnetters stroomt door naar een reguliere baan binnen de organisatie. Dit is afhankelijk van persoonlijke ontwikkeling en capaciteiten.

² Een vangnetplusbaan is een voormalige ID-baan.

De directeur van UB 2000 geeft aan dat de vangnetbanen zijn ingesteld toen de ID-banen verdwenen. De regels en instrumenten wijzigen volgens hem erg snel. Hierdoor is er geen ruimte om te monitoren op het effect dat ermee behaald is. De subsidie op de vangnetbanen is hoog. De huidige regeling kan worden gezien als een riante regeling.

Financiële gevolgen

De meeste contracten met vangnetters lopen in de loop van 2009 of begin 2010 af. De vijf medewerkers met een vangnetplusbaan hebben een contract voor onbepaalde tijd.

De contracten met het Parkeerbedrijf lopen eind 2009 af. In de nieuwe aanbesteding zal UB 2000 uitgaan van de inzet van reguliere arbeidskrachten en het prijsniveau hierop aanpassen. De verwachte kostenstijging is moeilijk te voorspellen. Dit is mede afhankelijk van de inkomsten op re-integratie, die nu veel lager zijn dan verwacht. Het is onzeker of het Parkeerbedrijf opnieuw de opdrachten aan het UB 2000 gaat gunnen. Het mislopen van deze opdrachten is een grotere bedreiging voor het voortbestaan van UB 2000, dan de afbouw van de vangnetbanen. Voor UB 2000 is het van groot belang dat het personeel wordt overgenomen door een mogelijke andere aanbieder als de opdracht niet meer aan UB wordt gegund.

Gevolgen voor het uitvoeren van de taken

De taken die UB 2000 uitvoert voor de gemeente zijn volgens de opdrachtgevers van maatschappelijk belang. Allereerst het beheer van *de fietsenstallingen*. De gemeentelijke opdrachtgever zegt dat het stimuleren van het fietsverkeer een belangrijke doelstelling van het verkeersbeleid. Bij de politiek leeft de wens om het aantal stallingen in de stad uit te breiden en de openingstijden te verruimen. In het budget dat gereserveerd is voor beheer is geen rekening gehouden met prijsstijgingen. Het Parkeerbedrijf zal daarom bij de aanbesteding de goedkoopste aanbieder selecteren en eventuele tekorten moeten voorleggen aan de gemeenteraad. Het beheer van de fietsenstalling kan volgens de gemeentelijke opdrachtgever goed door mensen met een gesubsidieerde arbeidsplaats worden uitgevoerd.

Het *beheer van de parkeergarages* is niet afhankelijk van de vangnetbanen. Op 1 januari loopt het bestaande contract af. Het Parkeerbedrijf stelt als voorwaarde dat gewerkt wordt met reguliere krachten. UB 2000 kan in de aanbesteding voor deze werkzaamheden concurreren met andere aanbieders.

In opdracht van dienst Wijken voert UB 2000 het *Depot Gevonden Voorwerpen* uit. De woordvoerder van deze dienst geeft aan dat het contract in januari 2010 afloopt. Dit betekent dat in de loop van 2009 nieuwe afspraken moeten worden gemaakt met UB 2000. In 2006 heeft dienst Wijken voor UB 2000 gekozen vanwege de prijs en de openingstijden. Ook bij UW en Cartesius is toen een offerte opgevraagd. Er is dus bewust gekozen voor een organisatie die werkt met mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Wanneer UB 2000 een hogere prijs gaat vragen voor het Depot Gevonden Voorwerpen, dan moet Dienst Wijken de dienstverlening gaan inperken. Het is een wettelijke taak, dus afstoten is niet mogelijk. Er is binnen de begroting geen ruimte om een mogelijke prijsstijging op te vangen. Hoewel het een wettelijke taak is, verwacht dienst Wijken dat er politiek weinig draagvlak is om extra budget vrij te maken.

2.3 Participatieplaatsen voor UB 2000

De participatieplaatsen bieden voor UB 2000 een oplossing om de afbouw van de vangnetbanen op te vangen. Voor UB 2000 is het niet nadelig dat mensen in een participatieplaats niet bij het bedrijf in dienst zijn. Voordeel van geen directe werkgever-werknemer relatie is dat er kosten worden bespaard op het terrein van personeelszaken en loonadministratie. Het is voor UB 2000 geen probleem dat de duur van een participatieplaats 2 jaar is.

Onzekerheid over de instroom van nieuwe medewerkers levert geen knelpunten op. De medewerkers met een loonkostensubsidie worden nu alleen ingezet op additionele werkzaamheden. Deze werkzaamheden zijn niet essentieel voor de dienstverlening van UB 2000, maar zij zorgen wel voor extra service. Als er geen, of minder, medewerkers met een loonkostensubsidie zijn neemt alleen de service iets af, maar de werkzaamheden kunnen met het reguliere personeel uitgevoerd worden.

Op dit moment worden ook scholingen (zoals Nederlandse taal) gegeven aan de werknemers. Het doel is om deze scholing ook bij de participatieplaatsen te blijven geven. Echter onbekend is of dat binnen de beschikbare middelen past.

2.4 Verkennen van oplossingsrichtingen

UB 2000 verwacht dat er een regeling blijft bestaan om de doelgroep van de vangnetbanen aan het werk te helpen. Er zullen altijd mensen in de bijstand zitten die intensieve begeleiding nodig hebben. Voor deze groep mensen kan de organisatie een prima werkplek bieden. UB 2000 ziet graag een regeling die een langere periode geldig blijft. Binnen deze nieuwe regeling moet ook een budget zijn om mensen te helpen bij het oplossen van privéproblemen op het gebied van financiën of verslavingen.

UB 2000 is voor haar bedrijfsvoering niet afhankelijk van de vangnetbanen of andere loonkostensubsidies. Het werk kan ook door reguliere werknemers worden gedaan. Crucialer voor het voortbestaan van de organisatie is dat ze in 2010 opnieuw opdrachten verkrijgt van het Parkeerbedrijf en dienst Wijken. Voor UB 2000 is het van belang dat in het bestek geen zware eisen worden gesteld aan de financiële draagkracht van het bedrijf. Het bedrijf heeft door een terugloop op re-integratie-inkomsten een tekort opgebouwd. Dit tekort zou een gunning van het Parkeerbedrijf of van de dienst Wijken niet in de weg mogen staan.

Daarnaast is het gunstig als in het bestek wordt opgenomen dat bedrijven die werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt de voorkeur hebben.

Tot slot gaat UB 2000 er van uit dat het Parkeerbedrijf in het bestek opneemt dat er sprake is van overgang van onderneming waardoor de baan zekerheid van de betrokken medewerkers is veiliggesteld.

Ook wil UB 2000 graag samen met partners meedoen in de aanbestedingen voor de participatieplaatsen.

3. UW

3.1 Beeld van de organisatie

UW komt voort uit de voormalige Utrechtse Werkbedrijven, die tot 1998 een gemeentelijke dienst vormden. Het is nu een BV, met een toezichthoudende Raad van Commissarissen. De aandelen van het bedrijf zijn 100% in handen van de gemeente Utrecht.

UW heeft twee kernactiviteiten: de uitvoering van de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) en dienstenverlening op het gebied van re-integratie. Momenteel werken 1200 mensen in een WSW traject (970 fte). Bij UW werken daarnaast ongeveer 200 mensen zonder loonkostensubsidie in een gewoon arbeidscontract. Het gaat om functies op het gebied van bedrijfsvoering, management en ondersteuning.

WSW

De rijksuitkering voor de WSW is niet kostendekkend. Er is jaarlijks sprake van een tekort. De gemeente verwacht van UW dat zij zich inspant om dit tekort zoveel mogelijk weg te werken. Bij de privatisering van UW is afgesproken dat UW behalve de WSW ook een meer winstgevend re-integratie tak zou ontwikkelen. Hiermee kunnen de tekorten op WSW (ten dele) worden opgevangen.

Tot voor kort waren er bij UW ongeveer 70 mensen in dienst met een vangnetbaan, vooruitlopend op de plaatsing als WSW-er. Dit aantal wordt door het wegvallen van de vangnetsubsidie snel minder. In het najaar van 2009 is volgens UW de afbouw compleet.

Re-integratie

UW is als re-integratiebedrijf actief in meerdere gemeenten. 70% van de re-integratie capaciteit wordt ingezet voor de gemeente Utrecht. UW heeft hiervoor meerjarige contracten afgesloten met Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Activiteiten die UW op het gebied van re-integratie uitvoert zijn:

- Werk loont: werkervaringsplaatsen van drie maanden voor cliënten die matig bemiddelbaar zijn (een kleine 1000 arbeidscontracten op jaarbasis);
- Doe mee banen: additionele banen voor mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, met als doel dat ze uitstromen naar werk dat niet primair is; 200 plaatsen en 50 participatieplaatsen. Daarnaast wordt gesproken over een aanvullende opdracht om in het kader van Doe Mee een Doe Mee winkel op te zetten in Hoograven en in Overvecht het project buurtvoorlichters uit te voeren;
- IRO trajecten en andere individuele trajecten, ongeveer 150 op jaarbasis;
- Apprenti: Work first trajecten, voor een viertal gemeenten buiten Utrecht, ongeveer 100 (verloonde) trajecten op jaarbasis.

3.2 Gevolgen van de afbouw

UW Re-integratie over de vangnetbanen

De vangnetbanen hadden volgens de directeur beter gebaseerd kunnen worden op het niveau van de werknemer. Dus hoe hoger het niveau, des te lager de uitkering. De gunstige financiële voorwaarden maakten het voor werkgevers erg aantrekkelijk om mensen met een vangnetbaan aan te nemen, zonder dat de werkgever veel kosten maakte en zich "verplicht" voelde ook begeleiding en scholing te leveren.

Financiële gevolgen

UW maakte op verschillende manieren gebruik van de vangnetbanen. Allereerst gebruikte UW de vangnetbanen om *de wachtlijst voor de WSW te verkorten*. Voorafgaand aan instroom in de WSW doorliep men een driejarig traject, inclusief scholing en opleiding. Zowel loonkosten als scholingskosten konden uit de vangnetregeling gedekt worden. Nu er geen nieuwe vangnetbanen komen, nemen de wachttijden toe van 4/5 maanden tot 15/16 maanden. Bovendien worden volgens de directeur de kosten hoger, omdat de lonen in de WSW hoger zijn en binnen het WSW budget minder voor scholing overblijven. De scholing moet wel betaald worden. UW houdt rekening met een extra kostenpost van € 200.000,00 tot € 300.000,00 op jaarbasis.

Volgens de gemeente worden niet de vangnetbanen, maar de zogenaamde VNGA (Voorbereiding Naar Gesubsidieerde Arbeid)-banen ingezet om de wachtlijst voor de WSW te verkorten. Deze VNGA-banen worden ook opgeheven, dus het gevolg blijft gelijk, maar het wordt volgens de gemeente niet door de afbouw van vangnetbanen veroorzaakt.

In tweede plaats verwacht de directeur minder inkomsten voor *de uitvoering van de Doe Mee banen*. De aanbesteding voor de uitvoering van 250 Doe Mee banen is vorig jaar aan UW gegund. De aanbesteding van UW was gebaseerd op een combinatie van de vangnetbanen en de Doe Mee-regeling. Dat wil zeggen: maximaal drie jaar 100% loonkostensubsidie en een bonus als de Doe-Mee-er regulier in dienst wordt genomen door een werkgever. UW heeft de begroting gebaseerd op de verwachte bonussen en scherp geoffereerd. Echter nu er geen Doe-Mee-ers met 100% vangnetsubsidie uitstromen, wordt het aantal dat geplaatst kan worden lager en neemt het aantal bonussen af. Ook neemt het aantal Doe-Mee banen af. UW verwacht minder inkomsten op dit onderdeel van circa € 400.000,-.

De derde activiteit waarvoor UW Re-integratie de vangnetbanen inzetten waren *de 'Werk loont!' trajecten*. In bepaalde gevallen kreeg een cliënt die deelnam aan een 'Werk Loont!' traject een vangnetsubsidie en een contract bij UW aangeboden. UW detacheerde deze mensen vervolgens bij werkgevers met harde afspraken ten aanzien van overname in een regulier dienstverband. Als de werkgever tevreden was, werd de werknemer in vaste dienst genomen, met meenamen van de resterende vangnetsubsidie. Nu kan deze constructie alleen nog gevolgd worden met een Opstapsubsidie, waarbij de subsidiegelden lager zijn (€ 10.000,00 voor één jaar in totaal). Hierdoor nemen de verwachte inkomsten van UW ook voor deze activiteiten af.

Conclusies

UW ziet allereerst dat inkomsten uit haar re-integratie activiteiten teruglopen als gevolg van de afbouw van de vangnetbanen. Dit betekent dat UW minder 'winst' kan maken om de financiële tekorten op WSW-activiteiten aan te vullen.

Verder verwacht UW dat de kosten voor het inwerken en scholen van nieuwe medewerkers met een WSW-indicatie toenemen. In de oude situatie werden deze mensen eerst met een vangnetbaan aangenomen, waarmee er volgens UW extra middelen waren voor scholing.

Per saldo denkt UW dat het tekort op haar WSW-activiteiten zal toenemen of in ieder geval minder gecompenseerd zal worden door aanvullende inkomsten. De gemeente is als 100% aandeelhouder verplicht om dit tekort aan te vullen. Ze mag natuurlijk wel eisen dat UW efficiënt en kostenbewust werkt. Sociale Zaken en Werkgelegenheid ziet daarop toe.

3.3 Participatieplaatsen voor UW

De participatieplaatsen bieden voor UW een middel om actief, samen met andere Utrechtse partijen, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. UW geeft aan dat zij, samen met Cartesius, meedoet aan de aanbestedingen voor de participatieplaatsen. Zij proberen ook andere leerwerkbedrijven hierbij te betrekken, zodat er een Utrechts aanbod komt. UW heeft de benodigde certificaten en Cartesius een groot aantal leerwerkplaatsen. Het is voor UW geen probleem dat de duur van de participatieplaats twee jaar is en niet drie jaar zoals bij de vangnet- en Doe Mee-banen.

3.4 Verkennen van oplossingsrichtingen

De WSW-activiteiten zijn volgens de directeur van UW moeilijk kostendekkend uit te voeren. De afgelopen jaren is veel aandacht geweest voor het terugdringen van de kosten. UW heeft een vijfjarenmodel gemaakt om het financiële resultaat voor de komende vijf jaar te ramen. Daaruit blijkt dat rekening moet worden gehouden met een tekort voor de uitvoering van WSW-taken (dat wordt nu door UW geraamd op € 500.000,00 tot € 800.000,00 per jaar). Hierover voert UW gesprekken met de gemeente (Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

Door de afbouw van de vangnetbanen ziet UW Re-integratie haar inkomsten uit re-integratieactiviteiten afnemen. De oplossing die UW voorstaat, is gezamenlijke aanbesteding met andere Utrechtse partijen.

Daarnaast wil UW graag met de gemeente meedenken over passende maatregelen of projecten als reactie op de economische crisis. Er zijn geen instrumenten om mensen aan het werk te houden. Als mensen hun baan verliezen, kost het veel energie en geld om deze mensen later weer terug te begeleiden naar de arbeidsmarkt. De gemeente zou daarom verder moeten kijken dan alleen de participatieplaatsen om een goed beleid voor de komende periode te kunnen voeren. UW kan bijvoorbeeld "Werk Loont!" omzetten naar een instrument om nieuwe werklozen, met beperkte scholing en begeleiding, aan het werk te houden. UW vraagt van de gemeente dat zij voorziet in een inkomen of uitkering van deze mensen en een bijdrage in de begeleiding- en scholingskosten.

4. Cartesius

De ontwikkelingen bij Cartesius zijn intussen als gevolg van de financiële situatie in een stroomversnelling geraakt. De financiële problemen komen voort uit het uitblijven van nieuwe vangnetters en uitstroom van bestaande vangnetters. Cartesius heeft als gevolg van de financiële problemen surceance van betaling aangevraagd. Op dit moment werkt de bewindvoerder aan het behartigen van de financiële belangen van de organisatie. De snelheid waarmee de ontwikkelingen elkaar hebben opgevolgd, en nog steeds opvolgen, leidt ertoe dat actualisatie van dit rapport op het onderdeel Cartesius niet haalbaar is. De in dit rapport beschreven situatie van Cartesius, waaronder de adviezen, hebben dan ook alleen betrekking op de periode juni 2009.

4.1 Beeld van de organisatie

Cartesius komt voort uit het Stichting Werkbedrijf Utrecht. De organisatie biedt werkgelegenheid en begeleiding aan langdurig werklozen. Medewerk(st)ers worden gestimuleerd om de vaardigheden te ontwikkelen waaraan de arbeidsmarkt behoefte heeft. Ze doorlopen daarvoor een driejarig traject dat door Cartesius de ABC-formule wordt genoemd.

Cartesius werkt alleen met mensen in een vangnetbaan. De doelgroep bestaat vooral uit mensen van 45+, die de Nederlandse taal slecht beheersen (ook autochtonen!) en allerlei persoonlijke problemen hebben, bijvoorbeeld op het gebied van huisvesting en schulden. In maart 2009 waren er circa 200 mensen met een vangnetbaan in dienst, waarvan ongeveer 50 vangnetplussers. Daarnaast zijn er 20 personen zonder loonkostensubsidie met een gewoon contract (directie en begeleiders).

Doel is om mensen te begeleiden naar regulier werk. Medewerkers kunnen gedurende hun werkzaamheden bij Cartesius kiezen uit een aantal werkprofielen en kunnen daarnaast binnen het eigen bedrijf aan de slag. De werkprofielen zijn gekozen op basis van kansen op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat er werkprofielen wijzigen, wanneer er minder mensen met dat profiel op de arbeidsmarkt wordt gevraagd.

Contracten met gemeentelijke diensten

Voor Cartesius is de dienst Stadswerken veruit de belangrijkste opdrachtgever. De opdracht van Stadswerken bedraagt momenteel ongeveer € 650.000,00 op jaarbasis. De opdracht van Stadswerken liep op 1 januari 2009 af. Er wordt een nieuwe aanbesteding voorbereid. De lopende opdracht is verlengd tot oktober 2009 en waarschijnlijk wordt er nog een keer een verlenging tot 1 januari doorgevoerd. De verwachting is dat vanaf 1 januari 2010 de aanbesteding is afgerond en er op basis daarvan een aanbieder is geselecteerd.

Andere inleners zijn de BRU, scholen (conciërges) en de gemeentelijke zwembaden. Op dit moment is de financiële situatie zo dat alleen de meest rendabele projecten kunnen worden gedaan. Het project in het zwembad is om die reden beëindigd.

Voor het jaar 2009 ontvangt Cartesius een "boekjaarsubsidie" van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van een bedrag van € 225.000,00. Doel van deze subsidie is het begeleiden van gesubsidieerde arbeidskrachten om hen naar regulier werk te laten uitstromen. Het ging de gemeente vooral om de vangnetplussers. Dit is een groep mensen die eerder onder andere regelingen vielen.

4.2 Gevolgen van de afbouw van vangnetbanen

Cartesius over vangnetbanen

Cartesius opereert op dit moment volledig op basis van vangnetters. Cartesius ervaart een groot verschil tussen de vangnetters en de vangnetplussers. De vangnetplussers, waarvan er nu 50 in dienst zijn, stromen het laatst uit bij Cartesius (de laatste stroomt eind 2011 uit). Deze krachten zijn duurder (ongeveer € 3.000,00 op jaarbasis) en minder productief

dan reguliere vangnetters. De vangnetplussers brengen dus relatief hoge kosten met zich mee, die nog lang doorlopen.

De vangnetplussers zijn bij Cartesius in dienst getreden op afspraak van de gemeente. Cartesius vindt dat het niet zo kan zijn dat de vangnetplussers met de hogere kosten die zij met zich meebrengen nu voor een minder voordelige concurrentiepositie zorgen bij opdrachten van gemeentelijke diensten.

Financiële gevolgen

Cartesius besteedt € 33.500,00 per gesubsidieerde medewerker op jaarbasis. Hiervan wordt in 2008 € 24.750,00 betaald uit subsidie (loonkostensubsidie, bureausubsidie en declaratie scholing). De overige kosten worden gefinancierd uit de omzet. Een deel van de kosten voor begeleiding en scholing wordt vergoed via de Wet Vermindering Afdracht. Op deze vergoeding van de Belastingdienst kunnen werkgevers aanspraak maken als zij mensen in dienst hebben.

In de zomer van 2010, als het aantal vangnetters in dienst is teruggelopen tot 150, zijn de werkzaamheden van Cartesius niet meer rendabel. De organisatie houdt op te bestaan, als er dan geen andere regelingen of oplossingen tot stand zijn gekomen.

Gevolgen voor uitvoeren van taken

Cartesius voert voor Stadswerken taken uit in het kader van het schoonhouden van de openbare ruimte. Het gaat om taken als vuilprikken en het weghalen van zwerfvuil bij kringlooppunten (glas- en papierverzamelpunten).

Volgens Cartesius heeft de afschaffing van de vangnetbanen een verhoging van het tarief tot gevolg. Naar schatting zal het uurtarief voor werknemers die via Cartesius bij een werkgever worden gedetacheerd verdubbelen. Dit zal het verwerven van nieuwe opdrachten bemoeilijken. Wanneer Cartesius een hoger tarief moet gaan vragen, dan werkt dat nadelig ten opzichte van concurrenten.

Cartesius heeft daarnaast te maken met het feit dat haar grote opdracht voor Stadswerken (circa € 650.000,- op jaarbasis) in oktober 2009 afloopt. Stadswerken gaat dan een aanbestedingsprocedure starten. Cartesius verwacht dat ze moet gaan concurreren met andere partijen. De aanbesteding komt tegelijkertijd met de afbouw van de vangnetbanen, waardoor er momenteel veel onzekere factoren voor Cartesius zijn.

PMB heeft de opdrachtgever bij Stadswerken gevraagd naar het belang van de uitvoering van de werkzaamheden door Cartesius voor de stad. De raad heeft voor het schoonhouden van de stad een kwaliteitsniveau vastgesteld. Er is weinig financiële ruimte om meer voor de dienstverlening van Cartesius te betalen.

Bij de komende aanbesteding zal volgens Stadswerken de prijs een belangrijk selectie criterium zijn. Voor Stadswerken is de prijs-kwaliteitverhouding belangrijk. De opdrachtgever geeft aan dat Cartesius op dit moment een tarief vraagt van € 15,00 per uur. Een uitzendkracht kost € 17,00 per uur. Als Cartesius een hoger tarief gaat vragen, dan gaat zij concurreren met andere partijen.

Cartesius geeft aan dat de vergelijking van haar uurtarief met het tarief van een uitzendbureau niet kan worden gemaakt. Haar uurtarief is inclusief begeleiding door teamleiders en inzet en verbruik van transportmiddelen (inclusief parkeerkosten en dergelijke).

In de nieuwe aanbestedingen zal Stadswerken de voorwaarde moeten opnemen dat een deel van de opdracht wordt uitgevoerd met mensen die moeilijk aan een reguliere baan kunnen komen (zogenaamde doelstelling van Social Return). Dit is een gemeentelijke afspraak. Cartesius vindt het opnemen van deze voorwaarde niet direct een voordeel. Ze moet dan concurreren met andere leerwerkbedrijven en met bedrijven in de sociale werkvoorziening.

4.3 Participatieplaatsen voor Cartesius

Cartesius wil samen met andere partijen uit Utrecht, waaronder UW Re-integratie, meedoen aan de uitvoering van de participatieplaatsen. Als de aanbesteding voor de uitvoering van de participatieplaatsen aan een andere partij wordt gegund, dan ontstaat

voor Cartesius meer onzekerheid over de instroom van nieuw personeel. Dat zou voor het bedrijf ongunstig zijn.

De kadernotitie "Re-integratie binnen de kaders" over participatieplaatsen die het college heeft vastgesteld, biedt voor Cartesius geen helderheid over de doelgroep waarvoor de participatieplaatsen zijn bedoeld. Verder is het voor Cartesius onduidelijk wat met participatieplaatsen moet worden bereikt en welke werkgevers geschikt zijn om dit soort plaatsen te bieden. Als het doel van participatieplaatsen doorstroom in de arbeidsmarkt is, dan is het van belang om het instrument alleen voor die doelgroep in te zetten die de potentie heeft om door te groeien.

De duur van twee jaar is geen probleem voor Cartesius, zolang de juiste doelgroep instroomt om het nagestreefde doel te bereiken. De medewerkers die de laatste maanden van de vangnetregeling is ingestroomd, hebben over het algemeen een laag niveau. Ze zijn nauwelijks in staat om door te groeien naar een reguliere baan. Het voorstel van Cartesius is om de participatieplaatsen in te zetten voor de moeilijk bemiddelbare groep, die nog wel perspectief op regulier werk heeft.

Voor de gemeente is het volgens Cartesius financieel onaantrekkelijk dat mensen met een participatieplaats niet meer in dienst komen van de werkgever (wat voor de vangnetters wel gold). Zonder arbeidscontract kan de werkgever geen aanspraak maken op belastingvoordeel voor scholing (€ 2.500 – € 5.000 per jaar). Bovendien geeft een arbeidscontract meer houvast in de relatie tussen werkgever en werknemer. Werken met behoud van uitkering is bij Cartesius en binnen de ABC formule wel mogelijk.

Van de kant van de gemeente wordt hierbij opgemerkt dat hiervoor niet is gekozen. De reden is dat op basis van een kostenraming is vastgesteld dat werken met behoud van uitkering goedkoper is.

4.4 Verkennen van oplossingsrichtingen

De combinatie van de afbouw van vangnetbanen, de aanbesteding van participatieplaatsen, de traag uitstromende vangnetplussers en de aanbesteding van de opdracht bij Stadswerken zijn factoren die bij Cartesius leiden tot grote zorg over de continuïteit. Het zou voor Cartesius veel lucht geven wanneer de aanbesteding van Stadswerken een jaar wordt uitgesteld en de lopende opdrachten worden verlengd tot 1 januari 2011. Over een jaar is er meer duidelijkheid over de participatieplaatsen en is een groot deel van de vangnetplussers uitgestroomd. Bovendien zijn dan voor de komende periode voor Cartesius de werkzaamheden veilig gesteld.

Voor Cartesius geeft het geen extra voordeel als in de aanbesteding van Stadswerken wordt opgenomen dat gewerkt moet worden met mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Er zal dan concurrentie met andere leerwerkbedrijven ontstaan.

Cartesius wil, samen met UW, meedoen in de uitvoering van de participatieplaatsen. Op deze manier hoopt Cartesius een zekere instroom van personeel te kunnen garanderen. Daarnaast wil de organisatie risico's wat meer spreiden door onder andere het personeelsbestand uit te breiden met (bijvoorbeeld) jongeren. Hierdoor wordt Cartesius minder afhankelijk van gesubsidieerde arbeid.

5. Collusie

5.1 Beeld van de organisatie

Collusie Utrecht is een onderdeel van een landelijke stichting die huishoudens en bedrijven adviseert over energiebesparing en andere duurzaamheidsthema's. Er zijn in totaal 180 mensen werkzaam bij Collusie, waarvan 15 tot 20 personen regulier. De overige medewerkers werken op basis van een gesubsidieerde arbeidsplaats of als vrijwilliger.

Bij Collusie Utrecht werken ongeveer 40 mensen, van wie vier krachten zonder loonkostensubsidie en met een regulier arbeidscontract. Er zijn bij Collusie 21 vangnetters en 7 vangnetplussers in dienst. Dat betekent dat ook binnen de organisatie verschillende functies worden ingevuld door mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn bijvoorbeeld twee coaches opgeleid die mensen begeleiden in het vinden van een vaste aanstelling.

De doelstelling van Collusie is tweeledig:

1. Het verzorgen van werkgelegenheid door het bieden van werkervaring en begeleiding. Welke begeleiding en opleiding nodig zijn, wordt in overleg met het re-integratiebedrijf bepaald;
2. Een milieudoelstelling door het geven van advies over energiebesparing aan huishoudens en milieuadvies aan kleine bedrijven, gemeenten en scholen. Klanten hoeven niet te betalen voor het krijgen van een advies, hierover heeft Collusie subsidieafspraken met gemeentes.

Contracten met gemeentelijke diensten

Er zijn subsidieafspraken met de afdeling Milieu over het geven van energieadviezen aan kleine bedrijven. Dit gaat in totaal om een bedrag van € 25.000,00 op jaarbasis. Jaarlijks worden nieuwe afspraken gemaakt. De afspraken voor 2009 zijn nog niet gemaakt, omdat de doelstelling voor vorig jaar nog niet gehaald is. Een energieadvies aan kleine bedrijven kost in totaal 12 uur. De gemeente Utrecht betaalt hiervoor € 300,00. Andere gemeenten betalen € 350,00.

5.2 Gevolgen van de afbouw van vangnetbanen

Collusie over vangnetbanen

De vangnetsubsidie betekent voor Collusie arbeidskrachten die intensief begeleid moeten worden en die worden ingezet voor projecten waaruit weinig inkomsten worden gegenereerd, maar die wel maatschappelijk relevant zijn. Uit de vangnetsubsidie kunnen de loonkosten en de kosten voor begeleiding betaald worden.

De doelgroep die in een vangnetbaan bij Collusie terecht komt, zijn mensen die:

- Een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben die zonder intensieve begeleiding niet aan een baan kunnen komen;
- Wel aan het werk kunnen (die een werkdoelstelling hebben);
- Problemen hebben op het gebied van financiën, lichte psychische problemen, verslaving of een lichamelijke beperking.

De vangnetters worden bij Collusie voor een proefperiode van drie maanden aangesteld. Als zij de werkzaamheden aankunnen, dan worden ze maximaal voor de duur van de vangnetsubsidie in dienst genomen. Gemiddeld zijn vangnetters de eerste drie tot zes maanden niet productief. In die periode wordt geïnvesteerd in scholing en opleiding. Daarom is het voor Collusie niet interessant om mensen voor minder dan een jaar aan te nemen. Het beleid van Collusie is dat een reguliere baan altijd voor het belang van de projectuitvoering gaat. Na een traject van één tot drie jaar is het de bedoeling dat de vangnetters bij een vaste werkgever in dienst worden genomen. De afstand tot de arbeidsmarkt is dan verkleind omdat zij werkervaring hebben opgedaan en omdat zij zijn geschoold.

Gemiddeld stroomt 50 tot 60% van de vangnetters die bij Collusie heeft gewerkt, uit naar een reguliere baan.

Financiële gevolgen

Voor Collusie zijn de gevolgen van de afbouw van de vangnetbanen nu al voelbaar. Arbeidskrachten stromen uit, maar er is geen nieuwe instroom. Er is dus minder personeel beschikbaar. Hierdoor kunnen minder opdrachten worden aangenomen en nemen de inkomsten af. Door de uitstroom van vangnetters is zowel in 2009 als in 2010 behoefte aan instroom van 15 nieuwe arbeidskrachten. Zolang er geen zekerheid is over de instroom van personeel, is het voor Collusie risicovol om op zoek te gaan naar nieuwe projecten.

Collusie Utrecht moet jaarlijks € 300.000, - aan opdrachten uitvoeren om te kunnen voortbestaan. Deze inkomsten worden gegenereerd uit opdrachten die door vangnetters worden uitgevoerd. Met de onzekerheid over de instroom van nieuw personeel is het ook onzeker of Collusie de noodzakelijke omzet kan halen.

Gevolgen voor het uitvoeren van de taken

De taken die Collusie uitvoert sluiten aan bij de gemeentelijke doelstelling om de CO2 uitstoot te beperken. De gemeente heeft geen juridische middelen om kleine bedrijven te dwingen tot energiebesparing, deze heeft zij voor grote bedrijven wel. Het gratis advies van Collusie is dan ook een goede manier om bij de kleine bedrijven binnen te komen en hen ook te laten bijdragen aan de milieudoelstellingen.

Volgens de gemeentelijke opdrachtgever (afdeling Milieu) staat of valt het voortbestaan van Collusie met de prijs die gevraagd wordt voor de diensten. Bij een verhoging van de prijs, is het voor de gemeente niet meer aantrekkelijk genoeg om de adviezen in te kopen. Dan wegen de kosten die worden bespaard met energiemaatregelen niet op tegen de kosten van een advies. Er is binnen de gemeente geen draagvlak voor het verhogen van het budget. Het omvormen van Collusie tot een commercieel bureau is daarom volgens de opdrachtgever geen optie.

5.3 Participatieplaatsen voor Collusie

De regeling voor participatieplaatsen lijkt, voor zover nu bekend, aantrekkelijk voor Collusie. De organisatie wil mogelijk graag meedoen met de aanbesteding van participatieplaatsen. Collusie wil in ieder geval graag afspraken maken met de partij die de participatieplaatsen gaat bemiddelen over het plaatsen van cliënten bij de stichting.

Voor Collusie is het geen probleem dat de duur van de participatieplaatsen 2 jaar is. Wel zou het bedrijf graag zien dat er een proefperiode wordt ingelast, zodat beoordeeld kan worden of de werknemers goed functioneren in de participatieplaats.

De stichting zou graag zelf de € 7.500,00 begeleidingskosten ontvangen, omdat zij niet tevreden is over de kwaliteit van re-integratiebureaus. Collusie biedt haar werknemers coaching op de werkplek en richting een betaalde baan elders (onder andere hulp bij solliciteren en opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen en competentieprofielen). Als de gelden die nu naar re-integratiebureaus gaan, op de plek komen waar de daadwerkelijke begeleiding wordt geboden, kan Collusie deze dienst richting haar werknemers verder professionaliseren en intensiveren.

Voor Collusie is het lastig dat de regeling nog niet is ingevoerd en dus geen oplossing kan bieden voor het tekort aan instroom van personeel waar de organisatie nu al mee te maken heeft.

5.4 Verkennen van oplossingsrichtingen

Voor Collusie is het in eerste instantie van belang dat er een overgangsregeling komt, zodat zo snel mogelijk personeel kan instromen en de werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd.

Om het aantal opdrachten in de gemeente Utrecht te vergroten kan Collusie andere mogelijkheden aanboren om opdrachten te verkrijgen. Daarbij wordt vooral gedacht in de richting van de Krachtwijken. Collusie zou iets kunnen betekenen in het kader van activering van werkzoekenden in hun eigen wijk voor projecten op gebied van energiebesparing en armoedebestrijding.

Om nu al instroom van mensen te verkrijgen, wil Collusie werkzoekenden werk met behoud van uitkering (of vrijwilligerswerk) bieden. Ook de vrijwilligersbank kan hiervoor worden ingezet. Dit zou ook een goede tijdelijke oplossingsrichting kunnen zijn om de instroom van werkzoekenden weer op korte termijn op peil te krijgen. Collusie is al in gesprek met SoZaWe om afspraken te maken over instroom op korte termijn.

6. Vangnetbanen bij gemeente en scholen

6.1 Inleiding

Ook binnen de gemeentelijke organisatie en bij scholen werken mensen met een vangnetbaan. In totaal zijn er circa 60 medewerkers bij de gemeente in dienst met een vangnetbaan. Binnen de gemeente werken de meeste vangnetters bij DMO, Stadswerken en de Bibliotheek. Bij scholen worden vaak de functie van conciërges vervuld door mensen met een vangnetbaan. Een deel van deze groep is dienst van Cartesius en wordt gedetacheerd bij scholen. Andere vangnetters zijn in dienst van de scholen zelf.

De komende twee jaar lopen de contracten van de vangnetters af. Wat betekent dat voor de werkzaamheden die ze nu voor de scholen of de gemeente uitvoeren? Welke mogelijkheden zien de betreffende organisaties om deze vrijgekomen functies opnieuw in te voeren?

Om een indruk te krijgen van de gevolgen van de afbouw van de vangnetbanen is gesproken met vertegenwoordigers van DMO en de Bibliotheek. De gevolgen voor de scholen zijn in beeld gebracht door de afdeling Onderwijs. Tijdens de verschillende gesprekken zijn ook de oplossingsrichtingen verkend.

6.2 Vangnetbanen bij basisscholen

In maart 2009 waren er 28 basisscholen die met een vangnetbaan de functie van schoolconciërges invulden. Deze conciërges zijn in dienst van Cartesius en worden gedetacheerd bij scholen. Op korte termijn raken zeven scholen in de problemen, omdat het contract afloopt. Voor de andere scholen gaat het probleem pas later spelen. De scholen kunnen niet zonder een conciërge. Ze hebben zelf een budget om 0,2 fte te betalen. De afdeling Onderwijs organiseerde op 18 maart 2009 een bijeenkomst voor de schoolbesturen, UW en Cartesius om te onderzoeken hoe de scholen toch hun conciërges kunnen houden. De laatste twee organisaties werden uitgenodigd omdat ze medewerkers bij scholen detacheren als conciërge.

Verkennen van de oplossingsrichtingen

Voor de schoolbesturen kwam het bericht dat er geen nieuwe mensen op een vangnetbaan worden geplaatst, als een verrassing. Ze waren echter wel bereid om mee te denken over de oplossingen. Tijdens de bijeenkomst van 18 maart werden de volgende opties verkend:

- tot uiterlijk 1 januari 2012 blijven invullen uit het bestand gedetacheerde vangnetters van Cartesius;
- na aflopen vangnetbaan overstappen op gedetacheerde WSW'ers;
- na aflopen vangnetbaan medewerker in vaste dienst nemen.

Cartesius gaf aan dat ze nog enkele vrijvallende plekken kan invullen uit haar bestand van vangnetmedewerkers. De mogelijkheden zijn echter beperkt, want ook bij Cartesius neemt snel het aantal vangnetters af. De kwaliteit van de vangnetters wordt, op enkele uitzonderingen na, door de schoolbesturen als te laag beoordeeld om hen een vast dienstverband aan te bieden. De oplossingsrichting waar bij de scholen de voorkeur naar uitgaat, is het inzetten van WSW'ers. Tijdens het overleg van 18 maart meldde UW dat ze ongeveer vijf kandidaten heeft die op korte termijn als conciërge kunnen gaan werken.

Voor de zeven scholen die binnenkort hun conciërge kwijtraken is afgesproken dat per school wordt bekeken of de vacature wordt ingevuld met een vangnetter van Cartesius of met een WSW'er van UW.

Werken met WSW'ers

Bij een aantal scholen werkt nu al een WSW'er als conciërge. Deze mensen worden gedetacheerd door UW. Scholen die al langer met een WSW'er werken profiteerden tot nu toe van een gunstig lumpsum contract dat de gemeente met UW heeft afgesloten. Deze scholen hebben een gratis conciërge. Scholen die recent een WSW-conciërge hebben ingeleend betalen zelf de volledige inleenkosten omdat het lumpsumcontract vol zit. De inleenkosten variëren al naar gelang de mogelijkheden van de medewerkers tussen de € 600 en € 1300 per maand.

Tijdens de bijeenkomst van 18 maart heeft de afdeling Onderwijs aan de schoolbesturen toegezegd dat ze samen met UW een financieringsmodel ontwikkelt voor het inlenen van een WSW'er als conciërge. De afdeling Onderwijs wil daarbij de eigen bijdrage aan de inleenkosten eerlijker over de scholen verdelen. Uitgaande van een gelijkblijvend aantal detacheringen is het huidige budget bij de afdeling onderwijs voor conciërges op basisscholen toereikend.

6.3 Vangnetbanen bij de Bibliotheek

Bij de Bibliotheek werken momenteel vier vangnetmedewerkers. Ze werken in toezichthoudende functies. Dit zijn additionele banen die speciaal voor de vangnetmedewerkers zijn gecreëerd. Doordat veel balies zijn verdwenen en vervangen door de automatische loketten, is hun takenpakket wel wat uitgebreid. Naast toezichthouder zijn zij vraagbaak voor bezoekers. Ze doen verder kopieerklusjes en bieden een helpende hand aan vaste medewerkers.

Gevolgen van de afbouw

De vangnetmedewerkers werken vooral op filialen in de Krachtwijken, waar de medewerkers vaak dezelfde cultuur en taal hebben als de klanten. Hun aanwezigheid maakt de bibliotheken veiliger. Ook hebben de komst van de vangnetmedewerkers mee geholpen aan het verlagen van de werkdruk.

Verkennen van de oplossingsrichtingen

De Bibliotheek heeft onvoldoende budget om vangnetmedewerkers die goed functioneren in reguliere dienst te nemen. Dat was overigens ook nooit de opzet van de regeling. Als er straks taken blijven liggen, dan zullen er daarom nieuwe afspraken moeten worden gemaakt met het vaste personeel of met andere instanties (zoals de politie) om vooral de veiligheid te garanderen.

De participatieplaatsen zijn minder aantrekkelijk voor de Bibliotheek, omdat het budget voor begeleiding naar het re-integratiebedrijf gaat. De Bibliotheek zorgde tot nu toe zelf voor de begeleiding. Iedere vangnetmedewerker kreeg een mentor toegewezen. Ook werden diverse cursussen (vooral taal-) en opleidingen aangeboden. De Bibliotheek heeft geen goede ervaringen heeft met re-integratiebedrijven. Daarom zou de scholing en begeleiding van mensen met een participatieplaats bij voorkeur door de werkgever zelf geregeld moeten worden. Het ligt dan voor de hand dat de werkgever het budget voor begeleiding krijgt.

6.4 Vangnetbanen bij DMO

De afgelopen jaren heeft DMO meerdere vangnetters in dienst gehad. Op dit moment werken er nog twintig vangnetters bij de dienst. Ze hebben over het algemeen dezelfde rechten en plichten als een gewone ambtenaar en krijgen drie keer een aanstelling van een jaar. De ervaringen met vangnetters zijn gematigd positief. Er zijn enkele vangnetters bij die de afgelopen jaren naar tevredenheid hebben gefunctioneerd. Deze zijn succesvol ingestroomd op een reguliere functie. Het merendeel van de vangnetters vraagt echter om veel begeleiding en aandacht.

Functies van vangnetters

De vangnetters die nu bij DMO werken, werken in de volgende functies:

Bij Binnensportaccommodaties werken zeven vangnetters op dit moment. De medewerkers worden ingezet voor dagelijks beheer van de gemeentelijke sporthallen. Het merendeel van de vangnetters werkt in Sportcentrum Galgenwaard.

Er zijn drie personen in dienst als assistent-terreinmeester bij het onderdeel Buitenaccommodaties. Ze houden het terrein schoon, maaien het gras en voeren andere klusjes uit voor de cultuurtechnisch medewerker (terreinmeester).

Verder hebben er vangnetters gewerkt als toezichthouder in een zwembad. In 2009 werkten bijvoorbeeld vangnetters mee aan het project "Koele Zomer" van buitenbad "De Kromme Rijn". Dit project was erg succesvol. Ondermeer vanwege de plaatsingsstop werkt DMO voor de bemensing van dit project nu samen met uitzendbureaus voor senioren.

Bij Sociale Zaken en Werkgelegenheid werken enkele vangnetters als administratief medewerker.

Gevolgen van de afbouw

De plaatsingsstop heeft vooral gevolgen voor het beheer van Sportcentrum Galgenwaard. Bij Galgenwaard zijn vier medewerkers in vaste dienst. De vangnetters zijn vaak "extra" medewerkers. Vallen de vangnetters af, dan wordt de taak van de vaste medewerker zwaarder en kunnen ze minder kwaliteit bieden op het gebied van schoonmaak en gastheerschap. DMO kan externe schoonmakers inhuren, maar dat gaat meer geld kosten. Daar staat tegenover dat DMO minder tijd en energie hoeft te besteden aan de begeleiding van vangnetters.

Ook de afdeling buitensportaccommodaties ondervindt de gevolgen van de afbouw. Als de assistent-terreinmeester er niet meer is, dan zullen sommige taken blijven liggen of de cultuurtechnisch medewerker moet zelf deze taken oppakken.

Oplossingsrichtingen

Wanneer er ruimte in het aantal formatieplaatsen ontstaat en wanneer de vangnetters zelfstandig kunnen werken, dan zijn er mogelijkheden voor een regulier contract. Na drie jaar zijn er twee vangnetters bij de DMO aangenomen in een reguliere baan.

6.5 Conclusies

Ook bij de basisscholen en binnen de gemeentelijke organisatie werken mensen met een vangnetbaan. Veel scholen hebben een conciërge met een vangnetbaan in dienst. Deze mensen vervullen voor scholen een belangrijke rol. De scholen hebben echter maar een beperkt budget om deze mensen te betalen. De conciërges met vangnetbanen waren dus een uitkomst. Nu er een plaatsingsstop geldt, zal er een alternatief moeten worden gezocht. Na overleg met de schoolbesturen onderzoekt de afdeling Onderwijs de inzet van WSW'ers. Ook het WSW'er inschakelen kost geld: UW vraagt hiervoor een financiële bijdrage. De afdeling Onderwijs zal hierover afspraken moeten maken met de scholen.

Bij de Bibliotheek werken enkele medewerkers met een vangnetbaan. Ze hebben vooral een toezichthoudende taak. Hun aanwezigheid werkt positief op de veiligheid van de bibliotheken. Wanneer deze functie verdwijnt, dan betekent dat minder toezicht en wellicht een grotere werkdruk voor vaste medewerkers. De financiële ruimte om goed functionerende vangnetmedewerkers voor dezelfde functie een regulier contract aan te bieden is zeer beperkt. Dat was overigens ook nooit de bedoeling van de regeling.

De meeste vangnetters die bij DMO in dienst zijn, werken in een sporthal of op een sportterrein. Het gaat om additioneel werk, zoals het onderhouden van de velden en het schoonmaken van de sporthallen. DMO heeft de ervaring dat vangnetters veel begeleiding vragen. Slechts enkelen hebben zich zo kunnen ontwikkelen, dan een reguliere arbeidsplaats kon worden aangeboden. Het vertrek van vangnetters betekent dat een deel van het werk niet meer wordt gedaan of dat er een extern bedrijf moet worden ingehuurd.

Er is ook gesproken over het nieuwe instrument participatieplaatsen. De vertegenwoordigers van DMO en de Bibliotheek vertelden dat de begeleiding van de vangnetters veel tijd en aandacht kostte. Ze waren niet tevreden over de inspanningen van de re-integratiebedrijven.

7. Conclusies en advies

7.1 Inleiding

In opdracht van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is onderzocht wat de gevolgen zijn van de afbouw van de vangnetbanen voor vier organisaties, voor conciërges bij basisscholen en voor twee gemeentelijke diensten waar ook vangnetters werken. Verder is onderzocht hoe deze partijen zich kunnen aanpassen aan de nieuwe situatie. In het bijzonder is bekeken of het nieuwe instrument "participatieplaatsen" een oplossing kan bieden.

In dit hoofdstuk worden adviespunten geformuleerd voor het college van b&w en voor de organisaties zelf. Dit gebeurt aan de hand van de onderzoeksvragen die aan het begin van dit rapport zijn geformuleerd. Hieronder staat eerst een algemene beschrijving van de gevolgen van de afbouw van de vangnetbanen. Gevolgd door de oplossingsrichtingen die op gemeentelijk niveau van toepassing kunnen zijn. Dit hoofdstuk sluit af met een beschrijving van de gevolgen en oplossingsrichtingen voor de onderzochte bedrijven en de gemeentelijke diensten.

7.2 Algemene analyse van de gevolgen

Hoe zijn de vangnetbanen de afgelopen jaren ingezet? En wat zijn de gevolgen van de afbouw van de vangnetbanen? Uit dit onderzoek kunnen de volgende algemene conclusies worden getrokken:

De inzet van de vangnetbanen

- Het doel van de vangnetbanen, net als andere loonkostensubsidies, is het re-integreren van werkzoekenden naar werk;
- Regelingen om de loonkosten van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt te subsidiëren zijn geen nieuw fenomeen, net zo min als de afbouw ervan en de opbouw van nieuwe regelingen;
- Doorstroom vanuit de vangnetbanen naar de reguliere markt is sterk afhankelijk van de economische situatie en de werkgevers die de vangnetters in dienst hebben. Wanneer werkgevers zelf de medewerker niet in dienst kunnen nemen, is er een lager percentage doorstroom;
- Er blijven altijd mensen die weinig kans maken hebben op een reguliere baan en afhankelijk zijn van gesubsidieerde arbeid. Voor deze groep mensen is het van belang dat de gemeente een specifieke regeling inricht;
- De vangnetbanen zijn veelal ingezet voor maatschappelijk relevante taken die onderdeel uitmaken van een breder gemeentelijk beleid. Vaak worden de taken die door de vangnetters worden uitgevoerd maatschappelijk belangrijk gevonden;
- De (kostenloze) bijdrage aan maatschappelijke taken staat soms op gespannen voet met de re-integratie-doelstelling naar de reguliere arbeidsmarkt. Het is voor bedrijven en organisaties niet altijd gunstig om mensen zo snel mogelijk te laten uitstromen.

De gevolgen voor de gemeente en de organisaties

- Ongeveer 415 werkgevers hadden eind 2008 vangnetters in dienst. Dit onderzoek heeft alleen voor de grootste werkgevers (in de non-profit sector) de gevolgen van de afbouw in beeld gebracht en de oplossingsrichtingen verkend. Een conclusie die in ieder geval uit dit onderzoek kan worden getrokken is dat iedere organisatie op een andere manier de vangnetbanen heeft ingezet. Ook voor iedere organisatie zijn de gevolgen verschillend. De gevolgen voor organisaties hangt af van de mate waarin ze afhankelijk zijn van de inzet van personeel met loonkostensubsidies;
- De verschillende organisaties die actief zijn aan de onderkant van de arbeidsmarkt hebben veel kennis en expertise over hoe deze specifieke doelgroep naar werk begeleid kan worden;
- De markt aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt krappere. Er worden aan de ene kant minder re-integratieopdrachten uitgezet en de loonkostensubsidies worden beperkt. Aan de andere kant zijn er meerdere leerwerkbedrijven die met elkaar concurreren om opdrachten te verkrijgen. Deze concurrentie betreft zowel de re-integratieopdrachten als de dienstverleningsopdrachten (het betaalde werk);
- Komende aanbestedingen zijn voor veel bedrijven net zo belangrijk voor hun voortbestaan als de afbouw van de vangnetbanen. Binnen de gemeente is er de

verplichting om de "social return" clause³ op te nemen bij aanbestedingen op het gebied van bouw, infrastructuur & onderhoud, groenvoorziening, zorg, schoonmaak en catering.

Advies aan het College

1. *Opdrachten die zich daarvoor lenen bij voorkeur gunnen aan partijen die voldoen aan de "social return" clause. Deze clause opnemen in de betreffende aanbestedingsprocedures. Op deze manier levert het college een bijdrage aan het behoud van leerwerkplekken en van expertise op het gebied van re-integratie voor de stad Utrecht.*

Advies aan de organisaties:

2. *Zoek samenwerking met andere organisaties om te voorkomen dat waardevolle expertise en leerwerkplekken verloren gaan voor de stad,*

7.3 Algemene oplossingsrichtingen

Om de afbouw van vangnetbanen op te kunnen vangen, zijn er twee nieuwe regelingen waarvan de gemeente en de organisaties gebruik kunnen maken:

- Participatieplaatsen;
- Wet Investeren in Jongeren.

Onderzocht is in hoeverre beide regelingen een alternatief kunnen zijn voor de vangnetbanen.

7.3.1 Participatieplaatsen

De volgende kaders voor de participatieplaatsen zijn voorgesteld aan de raad:

- Het gaat om werken met behoud van een bijstandsuitkering;
- Er moet sprake zijn van additioneel werk. Dat wordt getoetst door te kijken of er sprake is van een speciaal gecreëerde functie en of de werkzaamheden onder begeleiding worden uitgevoerd;
- Bemiddeling en plaatsing wordt gedaan door een contractpartij;
- De extra premie voor de persoon op een participatieplaats is € 300,00 per half jaar;
- Vanaf 2010 worden er in Utrecht 200 participatieplaatsen ingevoerd, waarbij vanaf medio 2009 maximaal 50 plaatsen via Doe Mee worden ingevuld;
- Een participatieplaats duurt maximaal twee jaar. Alleen bij hoge uitzondering is een verlenging naar vier jaar mogelijk.

Alle onderzochte organisaties gaven aan dat ze het geen probleem vinden om gebruik te maken van een regeling waarbij medewerkers twee, in plaats van drie, jaar werkervaring kunnen opdoen. Men maakte wel een aantal kanttekeningen:

- De doelgroep moet duidelijker omschreven worden. Men pleit ervoor dat mensen met een redelijke kans op een reguliere baan in aanmerking komen voor een participatieplaats. Bij vangnetbanen werden ook mensen aangenomen met een te grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen stroomden nauwelijks door naar een reguliere baan;
- De vier organisaties willen snel inzicht in het bestek dat de gemeente gaat gebruiken voor de aanbesteding van de participatieplaatsen. Ze zouden ook graag meedenken over de inhoud van dat bestek;
- Door de economische recessie is er waarschijnlijk behoefte aan meer participatieplaatsen dan de voorgenomen 200;
- Het re-integratiebedrijf dat de opdracht krijgt moet kunnen laten zien welke begeleiding wordt geboden voor de € 7.500,- per kandidaat.

Advies aan het College

3. *Binnen de eigen organisatie participatieplaatsen creëren als opvolger van de vangnetbanen*
4. *Bij het maken van het bestek voor de aanbesteding van de participatieplaatsen rekening houden met de suggesties van de onderzochte organisaties.*

³ Social return clause houdt in: Bedrijven die de gemeentelijke opdracht uitvoeren zijn verplicht een percentage van de loonsom in te zetten voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of leerwerkplekken / stages.

7.3.2 Wet Investeren in Jongeren

Het wetsvoorstel 'Wet investeren in jongeren' verplicht gemeenten om een aanbod te doen aan jongeren van 18 tot 27 jaar, die zich melden voor een bijstandsuitkering. Dit kan een baan zijn, een vorm van scholing of een combinatie van beide, afgestemd op de situatie van de jongeren. Als zij werk accepteren, krijgen ze salaris van de werkgever. Bij acceptatie van het leeraanbod krijgen ze, waar nodig, een inkomen dat even hoog is als de bijstandsuitkering. Als zij het aanbod niet accepteren, dan krijgen zij ook geen uitkering van de gemeente. Deze wet resulteert in een nieuwe doelgroep die kan worden ingezet door de leerwerkbedrijven.

Advies aan het College

5. *Bij de uitvoering van de Wet Investeren in Jongeren leerwerkbedrijven zoals Cartesius, Collusie en UB de mogelijkheid bieden om zich als onderaannemer of als uitvoerder te melden in de procedure die gaat lopen.*

7.4 Gevolgen en oplossingsrichtingen voor de onderzochte organisaties

7.4.1 UB 2000

De directie van UB 2000 geeft aan dat de gunning van aanbestedingen voor het beheer van parkeergarages en fietsenstallingen en de aanbesteding voor het Depot Gevonden Voorwerpen belangrijker zijn voor het voortbestaan van de organisatie dan de afbouw van de vangnetbanen. Beide aanbestedingen gaan in 2010 lopen.

Verder heeft de directie van UB 2000 gevraagd of de gemeente terughoudend kan zijn in het stellen van strenge eisen aan de financiële gezondheid van de organisaties die meedoen aan de aanbesteding. Dit staat het algemene aanbestedingsbeleid van de gemeente Utrecht echter niet toe.

Advies aan het College

6. *In aanbestedingen van StadsOntwikkeling de eis opnemen dat de partij die de aanbesteding gegund krijgt het huidige personeel van UB 2000 overneemt.*

7.4.2 UW Re-integratie

UW Re-integratie zal meedoen aan de aanbestedingsprocedure voor de participatieplaatsen en wil daarbij samenwerken met andere Utrechtse leerwerkbedrijven.

De directie van UW pleit ervoor dat de gemeente breder gaat kijken naar hoe Utrecht goed de economische recessie doorkomt. Het is belangrijk dat mensen die nu hun werk dreigen te verliezen worden geholpen om door deze moeilijke periode te komen. UW Re-integratie biedt aan om samen met de gemeente en andere partijen nieuwe instrumenten en projecten te ontwikkelen. Een mogelijkheid is om het instrument "Werk Loont!" anders te gebruiken.

Advies aan het College

7. *Kennis en expertise van UW re-integratie benutten om op korte termijn een Plan van Aanpak te maken voor het stimuleren van de werkgelegenheid. Dit sluit aan bij een speerpunt uit het nieuwe College Akkoord (april 2009). (De nieuwe nota re-integratie is inmiddels vastgesteld)*

7.4.3 Cartesius

De ontwikkelingen bij Cartesius zijn intussen als gevolg van de financiële situatie in een stroomversnelling geraakt. De financiële problemen komen voort uit het uitblijven van nieuwe vangnetters en uitstroom van bestaande vangnetters. Cartesius heeft als gevolg van de financiële problemen surceance van betaling aangevraagd. Op dit moment werkt de bewindvoerder aan het behartigen van de financiële belangen van de organisatie. De snelheid waarmee de ontwikkelingen elkaar hebben opgevolgd, en nog steeds opvolgen, leidt ertoe dat actualisatie van dit rapport op het onderdeel Cartesius niet haalbaar is. De in dit rapport beschreven situatie van Cartesius, waaronder de adviezen, hebben dan ook alleen betrekking op de periode juni 2009.

Cartesius draait volledig op vangnetbanen. Het afbouwen van de vangnetbanen is op korte termijn voelbaar voor Cartesius. In het voorjaar van 2009 gaf Cartesius aan dat het bedrijf op zou houden te bestaan als er geen nieuwe regeling zou komen. Het samenvallen van de aanbesteding van de werkzaamheden door Stadswerken, de afbouw van de vangnetbanen en de trage uitstroom van de duurdere vangnetplussers maakte dat er voor Cartesius veel onzekere factoren waren.

Advies aan het College

8. *De aanbesteding van Stadswerken een jaar uitstellen, zodat Cartesius de tijd heeft om meer zekerheid over haar personeelsbestand te krijgen.*

7.4.4 Collusie

Collusie is een kleinere organisatie die alleen werkt met vangnetters en vrijwilligers. Zij merkt de uitstroom van vangnetters nu al. Er is behoefte aan snelle instroom van nieuw personeel in re-integratietrajecten van minimaal 1 jaar. Voor Collusie maakt het niet uit of dit vrijwilligers of vangnetbanen zijn. In de toekomst wil Collusie het aantal opdrachten in Utrecht uitbreiden.

Advies aan Collusie

9. *Nieuwe producten en diensten ontwikkelen voor Utrecht, zoals projecten in de Krachtwijken.*

7.5 Gemeentelijke diensten en scholen

Bij de gemeentelijke diensten werken circa zestig vangnetters. Deze vervullen over het algemeen nuttige taken. De twee onderzochte diensten (DMO en Bibliotheek) verwachten dat, door de uitstroom van vangnetters, vooral minder aandacht is voor toezichthoudende taken. Bij DMO hebben de afgelopen jaren enkele vangnetters die goed presteerden een reguliere baan gekregen.

In maart 2009 werkten op 28 basisscholen een vangnetter als conciërge. Zeven scholen zien op korte termijn hun vangnetter vertrekken. Voor de andere scholen speelt het probleem de komende twee jaar, wanneer het contract van hun vangnetter afneemt. De scholen hebben niet voldoende budget voor het aannemen van een reguliere kracht. Met de afdeling Onderwijs wordt voor de lange termijn de oplossing gezocht in het inzetten van WSW-ers van UW.

Advies aan het College

10. *Vangnetters die werken bij de gemeente een regulier contract aanbieden wanneer ze voldoen aan de eisen en wanneer er ruimte is in de formatie.*
11. *Afdeling Onderwijs en schoolbesturen een financieringsmodel laten uitwerken voor het inhuren van WSW-ers voor de functie van schoolconciërge.*