

Onderwerp Informatie over uitvoering motie Weten waar kansen liggen

Steller M.E. Geertsema

De leden van de raad van de gemeente Groningen

Telefoon (050) 367 50 34 Bijlage(n) -

Ons kenmerk SZ 14.4153480

Datum - 6 FEB 2014 Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Inleiding

Tijdens de begrotingsbehandeling op 13 november 2013 heeft u motie nummer 3 *Weten waar de kwaliteiten liggen* aangenomen. In deze motie vraagt u het college om het arbeidspotentieel van onze klanten in kaart te brengen en hun CV digitaal te ontsluiten voor werkgevers. Wij hebben op 13 november aangegeven dat we eerst gaan kijken naar de mogelijkheden en kosten voordat we een plan van aanpak gaan maken. In deze brief geven wij onze reactie hoe we de motie *Weten waar de kwaliteiten liggen* gaan uitvoeren.

Als college onderschrijven we de door u ingebrachte motie en hechten we er veel belang aan om permanent inzicht te hebben in het arbeidspotentieel van het klantenbestand van de gemeente Groningen. Dit is belangrijk omdat we daarmee in staat zijn om in de toekomst meer mensen te laten uitstromen naar regulier werk dan wel te laten participeren in de Groninger samenleving.

Omvang te screenen doelgroep en quick wins

In totaal hebben we nu circa 10000 mensen in onze gemeente een bijstandsuitkering. We hebben geïnventariseerd op basis van wat we nu weten van deze 10000 klanten. 6000 klanten hebben we niet of onvoldoende in beeld. 6000 klanten willen we dus gaan screenen op arbeidspotentieel. Van de 10000 klanten hebben we 4000 klanten *wel* in beeld omdat ze tot de actieve caseload behoren. Het gaat om klanten die we actief naar werk begeleiden, inburgeraars en klanten die vallen onder e-dienstverlening. Van deze 4000 klanten hebben we van 2250 klanten ook een recent CV. Van dit aantal staan er momenteel al 750 op werk.nl. De site Werk.nl is ontwikkeld door het UWV en wordt ook door werkgevers gebruikt die op zoek zijn naar werknemers. Wij gaan de 1500 klanten van wie het CV nog niet online staat een brief te sturen waarin wij vragen om dit alsnog zo spoedig mogelijk te

doen en bieden hun hierbij indien nodig gerichte ondersteuning aan. Met deze actie denken we dat we in staat zijn om ook de overige 1500 CV's versneld online te zetten. In totaal staan er dan binnenkort 2250 CV's online.

Starten eerst met een pilot

Behalve het online zetten van de beschikbare CV's willen we een een pilot uitvoeren waarin we circa 500 klanten oproepen voor een gesprek. In dit gesprek bepalen we het arbeidspotentieel en de mogelijke ontwikkelingskansen en stellen hiertoe gerichte vragen aan de klant. Op basis van een vragenlijst bepalen we of de klant regulier kan werken of dat hij/ zij vrijwilligerswerk kan doen of dat er mogelijk beperkingen zijn waardoor we iemand kunnen ontheffen van de arbeidsplicht. Klanten die regulier kunnen werken, vragen we ook om hun geactualiseerde CV op werk.nl te zetten. Het aantal geplaatste CV's op werk.nl zal mogelijk dan boven de genoemde 2250 stijgen.

Waarom eerst een pilot?

Door eerst een pilot op te starten, kunnen we u een betere voorspelling doen wat de kosten en baten zullen zijn als na de pilot het resterende aantal van 5500 klanten gaan screenen. We weten dan namelijk op basis van verkregen ervaringscijfers wat eventuele andere effecten zijn en wat de mogelijke additionele voordelen van screening zijn. Verder krijgen we inzicht in wat klanten willen en wat dit betekent voor het aantal extra trajecten/voorzieningen die nodig zijn.

Na de pilot

Hoe gaan we na de pilot verder met het screenen van de overige 5500 klanten? Op dit moment kunnen we daar nu nog geen uitspraken over doen. Dit is namelijk onder meer afhankelijk van de hierboven genoemde factoren.

En daar komt nog bij dat er nieuwe wetgeving in de maak is. Zowel de Participatiewet als de Wet Maatregelen WWB verplichten ons om in onze reguliere dienstverlening van alle klanten ouder dan 27 jaar een Plan van aanpak (werkplan) op te stellen. Deze nieuwe maatregelen waar we beleid op zullen moeten ontwikkelen, zullen dus voor een deel de strekking van uw motie overlappen. Wij vinden het daarom wenselijk om de motie te betrekken bij het implementeren van de nieuwe wet.

Als college vinden we het belangrijk om zowel de verkregen ervaringscijfers en informatie uit de pilot als de consequenties van de Participatiewet en de Wet Maatregelen WWB te betrekken bij de verdere uitwerking van het plan van aanpak. Het is aan de nieuwe raad om hierover nog voor de begrotingsbehandeling 2015 een besluit over te nemen.

Kosten en dekking

Omdat we zelf niet over voldoende expertise beschikken in combinatie met een grote druk op onze uitvoeringscapaciteit, huren we tijdelijk externe

ondersteuning in¹. Wij schatten in dat de totale kosten van de pilot circa 150 duizend euro bedragen. Deze schatting is gebaseerd op de volgende componenten: uitnodigingsbrieven sturen, dossieronderzoek, gesprekken voeren en arbeidspotentieel bepalen, gespreksverslagen maken, registratie van de verkregen gegevens in het klant volgsysteem, klanten die niet reageren op de uitnodiging een herinneringsbrief sturen, klanten die hier ook niet op reageren een maatregel opleggen en de begeleiding van klanten bij het online zetten van hun CV. Al deze activiteiten die zijn gekoppeld aan het uitvoeren van de motie kosten gemiddeld per klant ongeveer 300 euro.

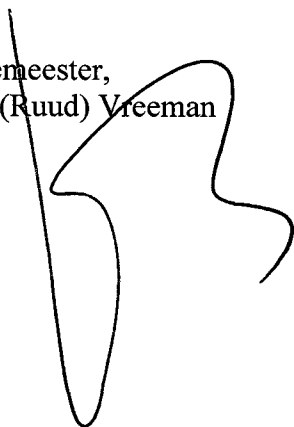
Er zijn diverse externe partijen die zich hebben gespecialiseerd in screening van WWB klanten. De totale kosten van de pilot dekken we uit de inzet extra armoedemiddelen 2014. Dit omdat screening ook bijdraagt aan één van de pijlers van het armoedebeleid namelijk het bevorderen van de zelfredzaamheid. Doordat we in kaart brengen wat de mogelijkheden van klanten zijn, denken we meer mensen te kunnen begeleiden naar de arbeidsmarkt. We willen ervoor zorgen dat die partij de screening gaat uitvoeren die de beste kwaliteit levert tegen een gunstige prijs. We zullen daarom meerdere partijen vragen om een offerte uit te brengen.

Vervolg

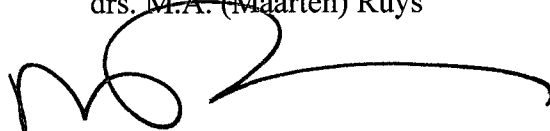
Wij zullen uw nieuwe raad in mei 2014 op de hoogte stellen van de resultaten van de pilot. De kosten en dekking van het screenen van de andere 5500 klanten en het periodiek actualiseren van de verkregen gegevens presenteren we nog voor de begrotingsbenadeling 2015 op basis van de verkregen ervaringscijfers in de vorm van een plan van aanpak aan de nieuwe raad.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
dr. R.L. (Ruud) Vreeman

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

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

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent loop and a long horizontal stroke extending to the right.

¹ Daarnaast onderzoeken we of het in het kader van het programma van werk naar werk mogelijk is om intern personeel dat thans boventallig is in te zetten op onderdelen van de pilot.