

Onderwerp Tekort Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorziening Gemeenten (BUIG)

Steller J.E. Slagter



De leden van de raad van de gemeente Groningen  
te  
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 57 42 Bijlage(n) 1

Ons kenmerk 6398152

Datum 07-06-2017 Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Met deze brief informeren we u , zoals we hebben toegezegd in oktober 2016 (briefnr. 5955654) over de extra inzet die wij gaan plegen om meer mensen in de bijstand te begeleiden naar werk. We gaan daarmee een grotere impuls geven aan werk en participatie zodat meer mensen in staat te zijn tot financiële zelfstandigheid. We introduceren in deze brief een aantal nieuwe maatregelen. Daarnaast draagt ons nieuw lokaal arbeidsmarktbeleid stevig bij aan deze extra impuls. In de bijlage vindt u voorts een werkplan Werk met verschillende maatregelen o.a. uit dit nieuw lokaal arbeidsmarktbeleid.

We hebben u in oktober ook toegezegd meer inzicht te geven in het verwachte tekort op het BUIG budget. Ook daarover informeren we u in deze brief. Het is uiteraard onze verwachting dat de extra impuls voor werk en participatie een positief effect heeft op het terugdringen van het tekort op het BUIG budget.

In deze brief gaan we eerst in op (de analyse van) het tekort. Op basis van de uitkomsten worden vervolgens de sporen benoemd waarlangs actie plaatsvindt c.q. gaat plaatsvinden.

### **1. Analyse van het tekort**

Het geactualiseerde meerjarenbeeld BUIG laat zien dat het tekort in 2018 oploopt tot 8,1 miljoen euro. Dit tekort is een onderdeel van het grotere tekort op het sociale domein. Het tekort op het BUIG budget is grotendeels het gevolg van een tekort op het macrobudget dat het Rijk beschikbaar stelt en van ongunstige herverdeeleffecten. De omvang van ons uitkeringsbestand, de in- en uitstroomcijfers en de effectiviteit van onze dienstverlening laten geen



negatieve afwijkingen zien ten opzichte van het landelijk beeld. Daarmee is het tekort moeilijk beïnvloedbaar.

Uit onze analyse komen drie oorzaken naar voren.

#### Ontoereikend macrobudget

Uitgangspunt bij de financiering van de bijstand is dat er macro een toereikend budget beschikbaar wordt gesteld. Wanneer achteraf blijkt dat de gezamenlijke uitgaven van gemeenten hoger of lager zijn dan het budget dat beschikbaar is gesteld, vindt geen aanpassing c.q. herberekening plaats. In de afgelopen drie jaar liggen de uitgaven boven het budget en het tekort neemt toe. In 2016 was er 271 miljoen euro te weinig beschikbaar. Het macro tekort over 2016 wordt volgens SZW voor de helft verklaard door de extra instroom van vergunninghouders. De systematiek van de bijstandsfinanciering voorziet er niet in dat de bijstandslasten van deze groep worden meegenomen in het macrobudget in het jaar van instroom in de bijstand. De andere helft van het tekort in 2016 hangt samen met factoren zoals Rijksbeleid dat anders uitpakt en een verkeerde inschatting van het conjunctuureffect.

Op basis van de Groningse uitgaven aan ingestroomde vergunninghouders (1,35 miljoen euro) en ons aandeel in het macrobudget, is berekend dat het tekort van de gemeente Groningen over 2016 voor 4,9 miljoen euro samenhangt met een ontoereikend macrobudget.

De instroom van vergunninghouders zal in de komende jaren afvlakken. Vanaf 2018 gaan we ervan uit dat er geen extra instroom bovenop de basisinstroom plaatsvindt die leidt tot een tekort op het budget BUIG. Het risico op een afwijking als gevolg van een verkeerde inschatting van rijksbeleid en conjunctuureffect blijft aanwezig. Voor de inschatting van het conjunctuureffect op basis van een rekenregel van het CPB geldt dat de zorgen van gemeenten over de nauwkeurigheid waarmee dit gebeurt meerdere keren onder de aandacht van de staatssecretaris zijn gebracht.

#### Herverdeeleffect

Na de bekendmaking van het voorlopige budget 2017 werd in het najaar van 2016 een rekenmodel beschikbaar gesteld dat in opdracht van het ministerie van SZW is ontwikkeld. Met behulp daarvan konden we meer diepgaand nagaan hoe het gemeentelijke budget door middel van het bijstandsverdeelmiddel is berekend. Hieruit bleek het volgende:

- Het aandeel van Groningen in het macrobudget is -3,9% lager dan op basis van de uitgaven verwacht zou mogen worden
- De afwijking wordt niet veroorzaakt door een te hoog aantal klanten. Het aantal huishoudens in de bijstand is in Groningen zelfs fors lager dan op grond van het objectief verdeel model verwacht zou kunnen worden.



- De afwijking wordt veroorzaakt door een te hoge gemiddelde uitkering in Groningen ten opzichte van het gemiddelde dat SZW hanteert bij de bepaling van het macrobudget. Een gemiddelde uitkering kost ons dus meer dan waar SZW van uit gaat.

De financiële doorwerking van het herverdeeffect in het tekort van de gemeente Groningen bedraagt 3,1 miljoen euro.

### Vangnet

Gemeenten kunnen onder voorwaarden in aanmerking komen voor een vangnetuitkering wanneer zij met grote tekorten op het bijstandsbudget worden geconfronteerd. Dit vangnet wordt bekostigd uit het macrobudget zelf. In 2017 wordt 71 miljoen euro buiten de verdeling van het macrobudget gehouden om achteraf in te zetten voor compensatie door middel van de vangnetregeling. Hierdoor ontvangt de gemeente Groningen €1,8 miljoen minder budget.

In 2017 en 2018 verwachten we € 330.000,-- uit het vangnet te ontvangen.

## **2. Nadere analyse en aanknopingspunten voor verbetering**

### *Nadere analyse prijsafwijking*

De afgelopen periode is onderzoek gedaan naar de achtergronden van ons tekort.

#### *1. Verdeelmodel als oorzaak van het tekort*

Bij de toepassing van het verdeelmodel wordt aan een bepaald huishoudtype in elke gemeente hetzelfde normbedrag beschikbaar gesteld. De impliciete aanname hierbij is dat gemeenten naar evenredigheid bijdragen aan verlagingen als gevolg van inkomstenverrekeningen, maatregelen en debiteurenontvangsten. Echter, door objectieve verschillen zijn gemeenten daartoe niet in staat. Dat betekent dat de prijs per uitkering per gemeente uiteenloopt. Dat kan gebeuren doordat bijvoorbeeld een gemeente met veel instellingsbewoners, dak- en thuislozen of Ggz patiënten, met minder inkomsten uit deeltijdwerk kan rekenen. Immers de kansen om deze groepen in het arbeidsproces in te schakelen zijn kleiner.

Ook kan concurrentie op de arbeidsmarkt mede bepalen of uitkeringsgerechtigden in staat zijn een deel van hun uitkering zelf te verdienen. Doordat voor alle gemeenten dezelfde procentuele korting op de bijstandsnormbedragen wordt gehanteerd, komt een aantal gemeenten veel geld tekort, ook als het aantal bijstandsgerechtigden goed wordt ingeschat. Deze constatering wordt ondersteund door onderzoek dat door Berenschot is uitgevoerd o.a. voor de gemeente Almere en door onderzoek dat door APE is verricht voor de G4. Deze onderzoeken tonen aan dat niet beleid en uitvoering de verschillen in prijs tussen gemeenten verklaren, maar dat juist objectieve kenmerken hierop van invloed zijn. Voor gemeenten wordt hierdoor onterecht met verkeerde bedragen gerekend.

Het ministerie van SZW doet op dit moment zelf ook onderzoek naar de resultaten van de budgetverdeling waarbij wordt gekeken naar gemeenten die te weinig of juist teveel budget ontvangen. Groningen is één van de geselecteerde gemeenten. Dit onderzoek richt zich niet specifiek op de afwijking van de prijs maar op de totale afwijking tussen budget en uitgaven. Hierdoor kunnen de uitkomsten van dit onderzoek afwijken van de bovengenoemde analyses door Berenschot en APE.

## *2. Beleid en uitvoeringspraktijk*

We hebben voor de gemeente Groningen gekeken naar de belangrijkste elementen die de gemiddelde prijs bepalen en naar de mate waarin er een afwijking is ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Deze afwijkingen worden hoofdzakelijk verklaard door objectieve omstandigheden. Dat neemt niet weg dat we ons gaan inspannen om de prijs van een gemiddelde uitkering te verlagen.

### *Inkomsten uit parttime inkomen*

Het aantal mensen dat inkomsten heeft uit parttime inkomen ligt ruim onder het landelijk gemiddelde. Dit gegeven zal grotendeels door objectieve omstandigheden worden verklaard. Daarnaast is het ook de vraag of er voldoende inspanning wordt geleverd om mensen met een uitkering parttime aan het werk te helpen. Verder is het van belang dat de administratieve rompslomp voor klanten die wisselende inkomsten hebben, wordt beperkt.

### *Terugvordering*

De ontvangsten uit openstaande vorderingen zijn lager dan het landelijk gemiddelde. Uit eerder onderzoek door Berenschot is gebleken dat ontvangsten voornamelijk betrekking hebben op nieuw ontstane vorderingen. Een laag percentage ontvangsten is vaak een indicatie dat er weinig nieuwe vorderingen ontstaan en dat is positief. Op dit moment hebben wij geen zaken op de plank liggen. Op dit onderdeel is geen actie geformuleerd.

### *Maatregelen*

In Groningen worden naar verhouding weinig maatregelen opgelegd aan mensen wanneer zij zich onvoldoende inspannen bij hun re-integratie. Een laag aantal maatregelen heeft een nadelig effect op de prijs per uitkering. Het opleggen van een maatregel is geen doel op zich en gezien de positieve ontwikkeling van de bijstandsdichtheid in Groningen zou geconcludeerd kunnen worden dat de gemeente op een andere manier bevordert dat klanten zich voldoende inspannen.

### *Ontwikkelen toetsingskader door bureau Berenschot*

In de loop van 2016 hebben we aan bureau Berenschot gevraagd om de beleid en uitvoeringspraktijk in Groningen te toetsen aan een uitvoeringskader op basis van bewezen effectieve werkwijzen in andere gemeenten. Hierbij is





gekeken naar de hoofdactiviteiten binnen de bijstandsdienstverlening zoals de intake, re-integratie, terugvordering en verhaal en handhaving. Het doel van de adviesvraag was het in beeld krijgen van verbetermaatregelen om de bijstandsdichtheid te verkleinen. De analyse van Berenschot leverde weliswaar aanknopingspunten op voor verdere aanscherping van beleid en uitvoering, maar substantiële aanpassingen met groot effect op het aantal klanten zijn door Berenschot niet gevonden.

### **3. Sporen waarlangs actie plaatsvindt**

Onze analyse van het tekort en de zoektocht naar verbetermaatregelen heeft een pakket aan maatregelen opgeleverd dat langs drie sporen wordt uitgevoerd. Het eerste spoor houdt een lobby in om het verdeelmodel aan te passen. Acties om de gemiddelde uitkeringsprijs te verlagen maken onderdeel uit van het tweede spoor. Tot slot hebben we in een derde spoor maatregelen geformuleerd om de bijstandsdichtheid verder te verlagen.

Er is geen aanvullende actie geformuleerd met betrekking tot het ontoereikende macrobudget. Dit punt is eind april in het bestuurlijk overleg tussen de VNG en de staatssecretaris van SZW aan de orde geweest. Er loopt nog een brede discussie rond de financiën sociaal domein waar het budget BUIG onderdeel vanuit maakt. VNG en afzonderlijke gemeenten zetten zich samen met ons in om dit punt actief onder de aandacht van het nieuwe kabinet te brengen. Het is onbekend wanneer hiervan uitkomsten te verwachten zijn.

#### **3.1. Acties spoor 1**

Inmiddels heeft een aantal gemeenten, waaronder de gemeente Groningen, samen met Divosa een memo gestuurd naar de commissie Werk en Inkomen van de VNG. Hierin wordt gepleit om voor de verdeling 2018 uit te gaan van een gedifferentieerde prijs op basis van historie. Daarnaast moet worden onderzocht hoe het model rekening kan houden met objectieve omstandigheden die van invloed zijn op de prijs. Aanpassing van de verdeling heeft een groot positief effect op het budget van de gemeente Groningen en daarmee ook op het financieel perspectief. We weten voor de zomer of er voor de budgetverdeling 2018 aanpassingen aan het model zullen plaatsvinden.

#### **3.2. Acties spoor 2**

De afgelopen jaren hebben we ons meer gericht op parttime inkomsten. Eind 2015 zijn we bijvoorbeeld aan de slag gegaan met Parttime ondernemen en sinds eind 2016 maken we gebruik van Flexpensie voor kortdurende klussen. Mensen die aan het werk gaan via Flexpensie ontvangen een aanvulling op hun uitkering en worden administratief ontlast o.a. door onze digitale dienstverlening.

De arbeidsmarkt is de laatste jaren zodanig veranderd dat buiten de sectoren bouw en techniek er voornamelijk parttime werk wordt geboden. De directie Werk heeft als doelstelling om in 2017 200 klanten te begeleiden richting parttime werk. In 2018 kunnen we, naar verwachting, deze doelstelling nog verder ophogen.

De directies Werk en Inkomensdienstverlening zijn samen bezig om handhaving op het gebied van re-integratie beter op de kaart te krijgen. Dit houdt in dat we het meer op het netvlies willen hebben van onze medewerkers, maar ook dat het voor klanten die we richting werk begeleiden, duidelijk is wat we van hen verwachten en wat ze van ons kunnen verwachten. Medewerkers van de directie Werk worden getraind op maatregelenbeleid. Daarnaast zijn we onze werkprocessen op de kop en gedurende het traject aan het herinrichten.

### 3.3. Acties spoor 3

#### **Huidig beleid**

Om de uitstroom naar werk te bevorderen hebben we voor 2017 een aantal actiepunten benoemd. Hiermee beogen we meer mensen naar werk te laten uitstromen. Een van de actiepunten is bijvoorbeeld het vergroten van de instroom van het Centrum naar Werk en meer parttime uitstroom. In de bijlage treft u meer informatie aan over deze actiepunten. Daarnaast gaan we in 2017 verder met een aantal activiteiten waar we al eerder mee zijn gestart:

- De uitvoering van onze visie op inkomensdienstverlening 'Een vertrouwd gezicht.
- Kansen in Kaart
- Zelf aan het Werk
- Werk op Kop
- Flexensie
- Parttime ondernemen.
- Ontwikkelen van de route dagbesteding

In de loop van 2017 starten we daarnaast met het experiment Bijstand op maat.

#### **Aanvullende maatregelen**

Er gebeurt al veel, maar om in 2018 nog meer mensen in staat te stellen om financieel zelfstandig te zijn, stellen we een aantal aanvullende maatregelen voor. Hiermee willen een extra impuls geven aan participatie en werk. Ook denken we een besparing te kunnen realiseren via handhaving.

#### *Van Parttime inkomsten fulltime uit de uitkering*

Naast het toeleiden van kandidaten richting parttime werk gaan we ook aan de slag om mensen die al parttime inkomsten hebben uit te laten stromen naar werk. Dit doen we middels het project 'Van parttime inkomsten fulltime uit de uitkering' Met dit project willen we de uitstroom van parttime werkenden



bevorderen. De doelstelling is om per jaar 100 kandidaten met parttime inkomsten duurzaam te laten uitstromen naar een baan boven bijstandsniveau en zo een besparing op de BUIG te realiseren. Twee coaches gaan zich fulltime bezighouden met intensieve begeleiding van de kandidaat richting uitstroom uit de uitkering. Daarnaast gaan deze coaches ook de werkgevers benaderen om meer uren voor de kandidaat te krijgen of bij een nieuwe werkgever meer uren te krijgen. Naast intensieve begeleiding wordt in verhouding weinig gebruik gemaakt van andere instrumenten ter ondersteuning van de uitstroom. Om de vaart erin te houden bereidt de consulent vaak zelf een sollicitatiegesprek met de kandidaat voor. Ook helpt de consulent met het opstellen van een CV en/of sollicitatiebrief. Er worden naast de begeleiding van de kandidaat en de benadering van de werkgever weinig extra middelen ingezet. In het verleden hebben we dit project ook uitgevoerd. Dat heeft toen tot goede resultaten geleid.

#### *Intensieve begeleiding jongeren*

De groep jongeren die we ondersteunen via het jongerenteam (jongeren zonder startkwalificatie en/of zorgproblematiek) is erg divers. Sommige jongeren zijn relatief snel bemiddelbaar, anderen zijn nog lang niet toe aan werk. Het is de vraag of ze dat ooit zullen zijn. We zijn bezig om meer differentiatie aan te brengen in onze dienstverlening aan jongeren.:

- De groep met een (bijna) onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt gaan we begeleiden richting Meedoen activiteiten (wijkwerken, vrijwilligerswerk) en/of worden in verband met hun zorgproblematiek opgepakt in de WIJ teams.
- In 2018 willen we aan de poort extra inzetten op jongeren die bemiddelbaar zijn richting werk of school. Hoe sneller we jongeren in beeld hebben, des te beter de aansluiting met het vervolg. Hiervoor willen we 1 fte inzetten.
- Binnen het jongerenteam is er een groep jongeren die al een aantal jaren in Nederland woont en die hun inburgeringstraject al heeft afgerond. Ondanks hun inburgeringsdiploma is het voor deze jongeren moeilijk om uit te stromen. Een opleiding in land van herkomst en het inburgeringstraject zijn vaak onvoldoende om in Nederland passend werk te vinden. In 2018 gaan we extra inzetten op ingeburgerde jongeren met arbeidspotentie. Middels intensieve begeleiding gaan we deze jongeren begeleiden richting werk. Hiervoor willen we 1 fte inzetten.

#### *Vouchers*

In 2017 zijn we het instrument vouchers dat oorspronkelijk alleen voor jongeren werd ingezet breder gaan toepassen nl. ook voor 50+, statushouders, en andere mensen die dat nodig hebben. Voor de periode april 2017-april 2019 hebben we hiervoor geld gereserveerd. Deze voucher regeling voor specifieke doelgroepen voeren we uit samen met de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio.

In 2018 willen we daarnaast algemene vouchers van € 2.500,-- voor werkzoekenden die in de bijstand zitten, uitkeren aan de werkgever. We stellen maximaal 50 vouchers beschikbaar. Deze voucher is vrij besteedbaar aan begeleiding en opleiding. De voorwaarde die we hieraan willen stellen, is dat de werkgever co-financiert. Dit ter bevordering van commitment voor de specifieke plaatsing. T.b.v. duurzaamheid van uitstroom, bieden we een voucher aan van € 1.500,-- wanneer na de eerste arbeidsovereenkomst een vervolg arbeidsovereenkomst volgt van ten minste 6 maanden. Ten aanzien van de doelgroep, hanteren we voor deze vouchers geen specifieke criteria, zoals 50+, statushouders of jongeren, maar zetten we het in wanneer het helpt in het bewerkstelligen van uitstroom. Uitgangspunt is een dienstverband van min. 20 uren per week. Dus ook parttime werkenden komen hiervoor in aanmerking. Hierover moeten we nog wel afstemming zoeken binnen de regio.

#### *Incidentele kosten borging Kansen in Kaart*

De afgelopen jaren hebben we met een grote groep mensen te weinig contact gehad. Om dit te herstellen zijn we anderhalf jaar geleden begonnen met Kansen in Kaart. Doel was om onze klanten beter te leren kennen en hen indien nodig een stap verder te brengen op het gebied van participatie en re-integratie. Na de zomer van 2018 ronden we dit project af.

We willen mensen ook beter dan voorheen in beeld houden. Dat betekent dat de projectmatige aanpak overgaat in een structurele werkwijze. We stellen voor de uitvoeringskosten daarvan, net zoals we dat bij het project KIK hebben gedaan, te dekken uit het participatiebudget.

In het najaar van 2017 ontvangt u een brief over KIK en het vervolg daarvan.

#### *Mobility mentoring*

In 2017 en 2018 gaan we aan de slag met mobility mentoring. Een methodiek die gebaseerd is op hersenwetenschap en wat stress doet met mensen en heeft als doel mensen te begeleiden richting economische zelfredzaamheid. We gaan elementen van deze methodiek toepassen binnen onze dienstverlening. We willen dit niet alleen toepassen binnen de schuldhulpverlening, maar ook binnen onze overige dienstverlening op het gebied van inkomen en op het gebied van werk.

De theoretische basis is de impact van stress op gedrag. Mobility mentoring is een middel ter bevordering/ontlasting van executieve functies om het beoogde (beleids)doel te bereiken zoals het oplossen van schulden, het vinden van betaald werk vinden, het geven van een stabielere opvoeding, etc.

We gaan alle medewerkers binnen de directies Werk en Inkomen die klantcontact hebben, trainen in de mobility mentoring techniek. Tijdens deze training leren medewerkers:

- hoe stress uitwerkt in onze hersenen en hoe je dat bespreekbaar maakt met klanten
- hoe je invulling geeft aan mentoring. Belangrijke werkzame bestanddelen hierin zijn onder andere: motiverende gespreksvoering,



effectieve elementen zoals implementatie intenties, omgang met fixed mindset

- de theoretische onderbouwing onder de instrumenten brug naar zelfredzaamheid, doel actieplannen, economic independence index en de manier waarop je die inzet

### *Handhaving*

In 2015 hebben we een screening uitgevoerd naar handhavingssignalen en mogelijke rechten op voorliggende voorzieningen. Dit heeft geleid tot een besparing op het BUIG budget. Om tot structureel lagere bijstandsuitgaven te komen is het zaak dit te onderhouden. We hebben de toegang tot de bijstand, de poort, goed op orde. Dit neemt niet weg dat we het belangrijk vinden om onze medewerkers te blijven scholen. We zijn in gesprek met SHMC over de organisatie en uitvoering van scholing en training ten behoeve van inkomensconsulenten en poortwachter. Hierbij komen onderwerpen als fraudealertheid op handhavingssignalen, het herkennen van rechten op voorliggende voorzieningen en gespreksvoering aan de orde. In 2017 starten we met deze training. Dit financieren we uit het opleidingsbudget.

Daarnaast willen we elke 3 jaar een screening op rechtmatigheid uitvoeren. Hierbij screenen we niet het hele bestand maar kiezen we voor een variant waarbij we via een versnelde/verkorte methodiek naar risicogeselecteerde groepen kijken. We willen deze screening in 2018 wederom door SHMC uit laten voeren. Zij schatten in dat deze tot een verlaging van de bijstandsuitgaven leidt van maximaal € 850.000,00. Hiermee wordt het oneigenlijk gebruik van de bijstand nog verder verkleind. Dit kan worden beschouwd als een aanvulling op de reguliere werkzaamheden die tot doel hebben de rechtmatigheid te waarborgen.

### **4. Kosten en opbrengst**

In de tabel op de volgende bladzijde hebben wij de verwachte kosten en opbrengsten van de aanvullende maatregelen opgenomen. Een aantal maatregelen is incidenteel. We gaan bekijken hoe de impuls die in 2018 wordt gegeven onderdeel kan uitmaken van onze reguliere dienstverlening na 2018. Bij alle maatregelen gaan we er vanuit dat mensen gedurende het jaar uitstromen. De besparing loopt door in de jaren na 2018. We gaan er vanuit dat de maatregelen op het gebied van re-integratie een structureel effect hebben. Dit kunnen we echter niet met zekerheid zeggen.

Onderaan hebben we bedragen opgenomen voor een tweetal nieuwe interventies die een investering voor de langere termijn betreffen: Mobility Mentoring en de incidentele kosten voor de borging van Kansen in Kaart. In beide gevallen gaat het om een andere benadering van onze klanten. Waarbij het in het geval van de borging van Kansen in kaart veelal klanten betreft met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. De opbrengst hiervan kunnen we nu nog niet kwantificeren. De pilot Mobility Mentoring zal moeten uitwijzen wat de opbrengst zal zijn. Op basis van ervaringen elders in het land, waaronder

in Zaanstad, is onze verwachting dat er de investering zich zal terugverdienen. We zullen u eind 2018 informeren over de effecten van deze pilot.

		Opbrengst			
<b>Interventie</b>	<b>Kosten</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Screening op rechtmatigheid	150.000	330.000	850.000	565.000	285.000
Parttime uit de uitkering	160.000				
Intensief begeleiden jongeren	160.000	590.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Vouchers	125.000				
<b>Subtotaal kosten</b>	<b>595.000</b>	920.000	2.050.000	1.765.000	1.485.000
Mobility Mentoring	100.000	Pm	Pm	Pm	Pm
Incidentele kosten borging Kansen in Kaart	250.000	Pm	Pm	Pm	Pm
<b>Totaal kosten</b>	<b>945.000</b>				

De bovenstaande maatregelen worden aan uw raad voorgelegd in de concept begroting 2018. In 2018 willen we hier vervolgens mee van start gaan.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,  
 burgemeester en wethouders van Groningen,



de burgemeester,  
 Peter den Oudsten



de secretaris,  
 Peter Teesink



## Bijlage

### Aanvalsplan werk 2017

Om de uitstroom naar werk te bevorderen hebben we voor 2017 een aantal actiepunten benoemd in ons Aanvalsplan Werk:

1. Vergroten instroom in het centrum naar werk
2. Parttime werk
3. Actieve presentatie van de dienstverlening in de verschillende wijken
4. Organiseren van een serie events gericht op werk
5. Aanpak van de doelgroep statushouders
6. Faciliteren werkgevers

Ad 1. In het voorjaar van 2014 zijn we van start gegaan met onze dienstverlening via het Centrum naar Werk. De afgelopen jaren bestond de doelgroep uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt van maximaal 1 jaar en jongeren met een startkwalificatie. Mensen met een hele korte afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunen we via E-dienstverlening en jongeren zonder startkwalificatie en/of zorgproblematiek en jongeren met een arbeidsbeperking pakken we op via het jongerenteam. Op basis van de opgedane ervaring hebben we tot een aantal wijzigingen in onze dienstverlening besloten. Vanaf 2017 hebben we de doelgroep van het Centrum naar Werk verbreed. We hanteren niet langer het criterium dat iemand binnen een jaar naar werk begeleid moet kunnen worden, maar pakken nu iedereen op met arbeidspotentieel. Daarnaast gaan we meer maatwerk leveren en gaan we werken met flexibele modules. Op deze wijze realiseren we ook meer verbinding tussen producten gericht op maatschappelijke participatie zoals de participatiebanen en producten gericht op werk. Ook mensen met een arbeidsbeperking die richting regulier werk kunnen worden begeleid pakken we hier op. Zelfredders blijven we nog steeds digitaal ondersteunen en jongeren zonder startkwalificatie en/of zorgproblematiek/arbeidsbeperking blijven we ondersteunen via het jongerenteam.

Ad. 2. De komende periode gaan we sterk inzetten op parttime werken. Via de pilot parttime ondernemen hebben we mensen het afgelopen jaar de mogelijkheid geboden om aan de slag te gaan met parttime ondernemerschap. Hier gaan we mee door. Ook hebben we het afgelopen jaar meer aandacht gehad voor parttime werken in loondienst. We streven er naar om het aantal mensen dat parttime in loondienst werkt te laten toenemen.

Ad. 3. De ondersteuning op het gebied van Werk blijven we voor een groot deel stedelijk doen. Dit neemt niet weg dat we bepaalde individuele dienstverlening ook in de wijken gaan aanbieden:

- Wijkgericht evenementen met aanbod ondersteuning naar werk organiseren
- Uitnodigen bijstandsgerechtigden
- Direct aanmeldingsmogelijkheden / inschrijven. Denk aan CnW, Flexensie, PTO, Participatiebaan.
- Aansluiten bij wat er is in de wijk.

Daarnaast vormen de coaches Meedoen een directe lijn tussen de wijken en de stedelijke dienstverlening en kunnen ze mensen die er aan toe zijn door geleiden naar de volgende stap in hun re-integratie traject.

Voor jongeren werken we sinds kort meer outreachend. Sinds enige maanden is er een jongerencoach wekelijks aanwezig bij Jimmy's. Dit werkt informatief, vaak preventief en zorgt voor een goede basis voor de samenwerking met andere organisaties. De jongerencoaches sluiten aan bij de leefwereld van de jongeren. Daarnaast koppelen we jongerencoaches aan een of twee wijken waar ze op regelmatige basis aanwezig zullen zijn.

Ad.4. In 2017 organiseren we gedurende het een aantal events gericht op werk. Hiervoor hebben we een activiteiten kalender opgesteld. Het gaat om activiteiten zoals Business@school, voorlichting werken in een KCC, Afspraak Tapas, Look 4 work. In het najaar plannen we een groter werkevent.

Ad. 5. In het actieplan Groningse aanpak vluchtelingen hebben we aangegeven dat we meer statushouders richting werk willen begeleiden. Vergunninghouders werden vaak doorverwezen naar Maatschappelijke Participatie omdat de taalbarrière te groot is/ze nog moeten inburgeren. We zijn gestart met een pilot waarin we 50 nieuwe statushouders integraal oppakken. Zodra bekend is dat een vergunninghouder aan Groningen gekoppeld is, wordt een assessment afgenomen. Dit assessment leidt tot een individueel geïntegreerd trajectplan. Dit trajectplan is bepalend voor de verdere route: inburgering, taalverwerving, opleiding, werk/stage/werkervaring, ondernemerschap. Op deze denken we meer mensen richting werk te gaan begeleiden dan in het verleden. Iemand kan een taalbarrière hebben, maar op basis van werkervaring, opleiding, motivatie toch binnen afzienbare tijd aan het werk komen.

Ad. 6. Om werkgevers beter te ondersteunen doen we in 2017 het volgende:

- Het inzetten van een Voucherregeling
- Samenwerking in de arbeidsmarktregio
- Samenwerking met Economische Zaken
- Social return

Ons re-integratiebeleid en de uitvoering daarvan is nauw verweven met het arbeidsmarktbeleid. Hierover heeft u in mei j.l. een brief ontvangen.