

Onderwerp Voortgang uitvoering motie Weten waar kwaliteiten liggen / informatie

Steller M.K.J. Halley

De leden van de raad van de gemeente Groningen  
te  
GRONINGEN

Telefoon 050-367 5311      Bijlage(n) 1      Ons kenmerk 5034684  
Datum 27-05-2015      Uw brief van      Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Tijdens de begrotingsbehandeling op 13 november 2013 heeft u de motie Weten waar de kwaliteiten liggen aangenomen. In deze motie vraagt u het college om het arbeidspotentieel van de klanten met een WWB uitkering in kaart te brengen. Ook verzoekt u om het arbeidspotentieel digitaal beschikbaar te stellen voor werkgevers. Wij hebben in 2014 een pilot uitgevoerd waarbij we het arbeidspotentieel van 500 klanten in kaart hebben gebracht. Wij hebben u met de brief van 30 november 2014 (SZ 4155380) geïnformeerd over de resultaten van deze pilot. Wij zijn in die brief ook ingegaan op een aantal nieuwe ontwikkelingen die het noodzakelijk maakten dat wij onze klanten, ook op andere gebieden dan alleen arbeidspotentieel, beter in beeld brengen. Wij hebben aangegeven te gaan onderzoeken in hoeverre wij het screenen op arbeidspotentieel konden combineren met een bredere doorlichting van ons klantenbestand en later bij u terug te komen met een uitgewerkt voorstel voor een eventuele integrale screening.

Met deze nieuwe brief informeren we u over hoe wij verder invulling willen gaan geven aan de uitvoering van uw motie. Daarnaast informeren we u over de stappen die we vanaf november 2014 tot op heden hebben gezet bij het breder in beeld brengen van ons klantenbestand.

#### **Screeningsactiviteiten op andere gebieden**

Wij hebben in de brief van november 2014 aangegeven dat wij de eerdere opdracht vanuit uw raad om het klantenbestand te screenen op arbeidspotentieel wilden combineren met een bredere doorlichting. De gedachte hierbij was dat we met een integrale screening zouden voorkomen dat we burgers onnodig vaak achter elkaar zouden benaderen. Een integrale screening zou mogelijk ook schaalvoordelen en dus een besparing kunnen opleveren. Bij de uitwerking van een plan hiervoor is ons gebleken dat een dergelijke integrale aanpak niet haalbaar is.



Wij hebben daarom in 2014 en 2015 een aantal screeningsactiviteiten verricht die los staan van de door u gevraagde screening op arbeidspotentieel. Het gaat hierbij om een screening op rechtmatigheid en voorliggende voorzieningen, een screening op klanten met een (verlopen) ontheffing van de arbeidsverplichtingen en een screening in het kader van de kostendelersnorm. Wij zullen u voor 1 juli 2015 schriftelijk informeren over de voortgang van deze operaties en het effect dat deze hebben op de programmabegroting van 2015.

### **Hoe gaan we verder?**

U heeft ons middels de motie “Weten waar kwaliteiten liggen” gevraagd om voor de groep mensen met een bijstandsuitkering het arbeidspotentieel in kaart te brengen. Wij vinden het echter belangrijk dat alle mensen, ook mensen zonder kansen op de arbeidsmarkt, zoveel mogelijk meedoen in de samenleving.

Daarom willen we het onderzoek graag verbreden en behalve naar werk ook kijken of mensen de mogelijkheden hebben om op een andere manier maatschappelijk actief te worden. Ook willen wij graag in beeld brengen of en op welke manier mensen al maatschappelijk actief zijn. Dit past in de manier waarop de gemeente uitvoering wil geven aan de Participatiewet en de gewenste brede participatieaanpak die is toegezegd bij de nota “Invoering van de Participatiewet in de gemeente Groningen”. Het past tevens bij de manier waarop de gemeente uitvoering wil geven aan de vernieuwing in het sociale domein. Tenslotte kan een brede screening een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van producten en instrumenten in het kader van maatschappelijke participatie en het wijkgericht werken. De gemeente heeft 11.000 mensen met een uitkering op basis van de Participatiewet. Wij hebben zo’n 6.000 tot 7.000 van deze mensen onvoldoende in beeld. Zolang wij van een groot deel van onze klanten niet weten wat hun kwaliteiten, wensen, activiteiten en beperkingen zijn, zijn wij minder goed in staat om activiteiten te organiseren en te ondersteunen die daarop aansluiten. Wij willen op 1 oktober 2015 starten met de screening.

### **Arbeidspotentieel**

Wij gaan de klanten met arbeidspotentieel niet alleen in kaart brengen, wij zullen hen ook direct ondersteuning bieden. Hiermee willen we voorkomen dat hun afstand tot de arbeidsmarkt vergroot wordt. We houden met het tempo van screenen rekening met de beschikbare instroom capaciteit bij het Centrum naar Werk. Bij het Centrum worden klanten voorbereid op, en ontwikkeld tot, het verrichten van regulier werk. Zij volgen daar een intensief, zes weken durend, programma en verrichten vervolgens een stage van zes maanden bij een reguliere werkgever.



Verder wordt binnen het Centrum naar Werk het cv van de klant digitaal beschikbaar gemaakt waarna er matching met vacatures plaats zal vinden.

Wij maken voor de matching gebruik van de Werkmap, Sonar en WBS. Deze applicaties zijn ontwikkeld door en in gebruik bij het UWV. De gemeente is aangesloten op deze applicaties en de medewerkers van de gemeente beschikken over licenties voor het gebruik ervan. Wij leggen de CV's van alle klanten die geschikt zijn voor de arbeidsmarkt vast in Sonar. Daarnaast registreren we alle vacatures waarover we beschikken in WBS. Vervolgens zijn we in staat om een geautomatiseerde match aan te brengen tussen deze vacatures en werkzoekenden die daarvoor het juiste profiel hebben. Het systeem kan onder andere matches aanbrengen op basis van wensberoep, werkervaring en opleiding. Op basis van deze eerste, geautomatiseerde selectie bepalen we welke klanten we voorstellen bij werkgevers. Daarnaast is het bijvoorbeeld mogelijk om alle werkzoekenden periodiek vacatures te mailen die aansluiten bij hun CV.

Tenslotte kunnen werkgevers zelf via de website [werk.nl](http://werk.nl) zoeken naar kandidaten met een geschikt profiel voor de vacature(s) die ze hebben uitstaan of willen uitzetten. Zij kunnen hierbij ook gebruik maken van diverse zoekleutels.

### **Participatiepotentieel**

Als blijkt dat werk (op dit moment) niet haalbaar is onderzoeken we hoe mensen op een andere manier actief kunnen zijn. Zo nodig ondersteunen we hen daarbij. Ook brengen we goed in beeld welke bijstandsgerechtigden al actief zijn en wat ze doen. Daarnaast willen we inzicht in de beperkingen die mensen hebben/ervaren bij hun maatschappelijke deelname en deze waar mogelijk koppelen aan ondersteuning van de sociale- (WIJ) teams. Wanneer we mensen stimuleren om actief te worden en zij ondersteuning nodig hebben, vinden we het belangrijk dat die ondersteuning er dan ook echt is. Dit betekent dat de manier waarop en het tempo waarin we mensen in beeld brengen moet aansluiten bij de ondersteuning en de activiteiten die beschikbaar zijn om mensen actief te maken en actief te houden.

We beginnen met de screening in wijken waar al een infrastructuur (en een sociaal/WIJ team) is opgebouwd. Per wijk spreken we een beperkte groep bijstandsgerechtigden (200). Vervolgens gaan we door naar de volgende wijk. Door een groep per wijk te spreken kunnen we steeds per wijk een actueel beeld krijgen van de mogelijkheden die er voor mensen zijn om actief te worden (sociale kaart) en waarnaar we ze kunnen verwijzen. Door de omvang van de groep beperkt te houden zorgen we er voor dat de druk op de voorzieningen in een wijk niet te hoog wordt. Zo hebben we de tijd om te leren van de effecten die in de wijk optreden en is er voldoende tijd om al



naar gelang de uitkomst van de screening bepaalde activiteiten en projecten te realiseren.

Bij de screening maken we gebruik van de instrumenten die binnen de directies Werk en Participatie en binnen de sociale wijkteams worden gehanteerd. Dat betekent bijvoorbeeld dat we gebruik maken van de Elektronische Vragenlijst (EVL) die nu voor nieuwe instroom wordt gebruikt om te bepalen tot welke dienstverleningslijn mensen behoren. Voor de mensen met wie we in gesprek gaan over hun participatiemogelijkheden sluiten we aan bij de Zelfredzaamheidsmatrix die ook in de sociale wijkteams wordt gebruikt om de aard en intensiteit van de ondersteuning te bepalen. De wijze waarop we de gesprekken voeren, komt overeen met de keukentafelgesprekken die binnen het sociale domein worden gevoerd. Dat betekent dat we mensen thuis spreken en dat de gesprekken (mede) gericht zijn op het versterken van hun mogelijkheden en die van hun sociale omgeving. Voor mensen met arbeidspotentieel geldt dat deze onmiddellijk worden verwezen naar het Centrum naar Werk. Zij worden dus niet thuis gesproken door een projectmedewerker.

Wij willen met deze screening een inhaalslag maken en deze ook borgen. Hiermee willen we de begeleiding naar werk verbeteren, de maatschappelijke participatie van onze klanten bevorderen en in algemene zin het welzijn van de burgers in onze stad vergroten. Wij hebben aan het eind van dit project:

- alle bijstandsontvangers met arbeidspotentieel in kaart gebracht, hen doorverwezen naar het Centrum naar Werk en hun CV digitaal beschikbaar gemaakt voor werkgevers;
- van mensen die maatschappelijk actief zijn (door middel van vrijwilligerswerk, mantelzorg of anderszins) de activiteiten in kaart gebracht en vastgelegd;
- van mensen die dat niet zijn en die wel over mogelijkheden daartoe beschikken, deze mogelijkheden in kaart gebracht en de mensen gestimuleerd om deze te benutten;
- de belemmeringen die mensen ervaren om mee te doen aan de samenleving in kaart gebracht en onder de aandacht gebracht van de sociale wijkteams;
- de sociale wijkteams en de directies Werk en Maatschappelijke Participatie een beeld verschaft van de mogelijkheden van mensen, die zij kunnen benutten bij de activiteiten in de wijken en/of bij het organiseren van integrale ondersteuning.

Het realiseren van deze doelen vraagt een grondige en arbeidsintensieve aanpak. Daarnaast willen we alle mensen die we spreken ook daadwerkelijk en aansluitend de ondersteuning (op het gebied van re-integratie of in een andere vorm) bieden die ze nodig hebben.



Om die reden zal het project een periode van ongeveer drie jaren in beslag nemen. Indien nodig passen wij het tempo van de screening aan op de beschikbaarheid van de ondersteuning die we willen bieden.

*Kosten en dekking*

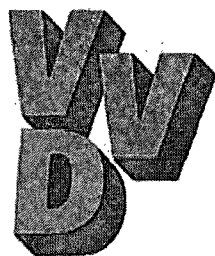
Wij willen de screeningsactiviteiten gedurende de periode 1 oktober 2015 tot en met 31 december 2015 financieren vanuit het deel van het participatiebudget dat we bestemd hebben voor maatschappelijke participatie. Wij schatten de kosten voor 2015 in op € 200.000, -. De totale screening zal naar verwachting zo'n drie jaren in beslag nemen. Wij ramen de kosten hiervoor op € 2.300.000, -. Wij zullen in de conceptbegrotingen van 2016 en 2017 een voorstel opnemen voor de financiering van de screeningsactiviteiten, en deze ter besluitvorming aan u voorleggen.

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,  
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,  
Peter den Oudsten

de secretaris,  
Peter Teesink



PARTIJ VAN DE ARBEID

D66

<b>GRIFFIE</b>	
reg.nr.	GR13.4037753
ingek.	1 8 NOV 2013
class.	
te beh. door:	
kopie gez. aan:	

### Motie Weten waar de kwaliteiten liggen

De gemeenteraad van Groningen in vergadering bijeen op woensdag 13 november 2013, besprekende het voorstel inzake de gemeentebegroting 2014,

Constaterende,

- De gemeente Groningen de ambitie heeft om het arbeidspotentieel te ontwikkelen naar de vraag van de arbeidsmarkt;
- De gemeente hoge ambities heeft om het aantal met bedrijfsbezoeken opgehaalde vacatures te vullen;

Overwegende,

- Dat het vooral ten tijde van een ruime arbeidsmarkt belangrijk is dat alle vacatures worden ingevuld;
- Dat we een onvoldoende zicht hebben op het huidige arbeidspotentieel dat onder de verantwoordelijkheid van de gemeente valt;
- Dat ondanks dat het potentieel op individueel niveau niet een statisch gegeven is, het op termijn zal lonen om het potentieel inzichtelijk te hebben.;
- Dat de groep stadjs die een kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft al digitaal wordt geholpen;
- Dat om een goed beeld van het arbeidspotentieel te houden er een noodzaak is om de gegevens regelmatig te updaten om het geheel bruikbaar te houden;
- Dat het voor de raad niet van belang is om per individu inzichtelijk te hebben wat de competenties zijn maar voor het totaalplaatje van de groep dit wel relevant is;

Verzoekt het College,

- In het eerste kwartaal van 2014 met een plan van aanpak te komen om de gemeente en werkgevers de mogelijkheid te bieden het arbeidspotentieel van de stad op ieder moment van de dag digitaal op te kunnen vragen, waarbij de validiteit van de data geborgd is doordat de gemeente de curriculum vitae's van de klanten inzake werk en opleiding telkens actualiseert indien daartoe aanleiding is;

En gaat over tot de orde van de dag.

VVD  
Jarig Sipma

PvdA  
Jan-Pieter Loopstra

D66  
Berndt Benjamins

aangenomen