

Voorlopige agenda van de commissie Werk en Inkomen van 8 november 2006

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

Datum: woensdag 8 november 2006

Aanvang: 20:00 uur

Locatie: Nieuwe raadzaal

Voorzitter: K. Hazewinkel

Griffier: G. Sietsema

A. A. ALGEMEEN DEEL

A.1. Mededelingen voorzitter/portefeuillehouders

A.2. Vaststelling agenda

[Agenda raadscie. Werk en Inkomen 8 november 2006](#) (pdf)

[Verslag raadscie. Werk en Inkomen 8 november 2006](#) (pdf)

A.3. Conformstukken

[Raadsvoorstel - Nacalculatie Uitkeringensysteem GWS](#) (pdf)

[Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening](#) (pdf)

A.4. Rondvraag

B. B. INHOUDELIJK DEEL

B.1. Actualisatie PDV/GDV-beleid en toekomst Sontplein 2006-2010

B.2. Young Economic Development Board Groningen

[Raadsvoorstel - Young Economic Development Board Groningen](#) (pdf)

C. C. HUISHOUELIJK DEEL

C.1. Lange termijn agenda + lijst moties en toezeggingen

C.2. Ingekomen stukken en stukken ter kennisname

C.3. Vaststelling verslag d.d. 4 oktober 2006

Agenda raadsce. Werk en Inkomen 8 november 2006

RAADSCOMMISSIE WERK EN INKOMEN

Concept-agenda: W&I nr. 06/11
Datum: Woensdag 8 november 2006
Tijd: *20.00-22.30 uur*
Plaats: *Nieuwe* raadzaal
Voorzitter: mw K. Hazewinkel
Commissiegriffier: mw G. Sietsema ☎ 367 7725
E-mail: greet.sietsema@griffie.groningen.nl

A. ALGEMEEN DEEL

- A.1. Mededelingen voorzitter/portefeuillehouders
- A.2. Vaststelling agenda
- A.3. Conformstukken:
 - Nacalculatie Uitkeringensysteem GWS
 - Evaluatie en wijziging Maatregelenverordening
- A.4. Rondvraag

B. INHOUDELIJK DEEL

- B.1. Actualisatie PDV/GDV-beleid en toekomst Sontplein 2006-2010
- B.2. Young Economic Development Board Groningen.

C. HUISHOUDELIJK DEEL

- C.1. Lange termijn agenda + lijst moties en toezeggingen
- C.2. Ingekomen stukken en stukken ter kennisname
- C.3. Vaststelling verslag d.d. 4 oktober 2006

Verslag raadsce. Werk en Inkomen 8 november 2006

VERSLAG VERGADERING RAADSCOMMISSIE WERK EN INKOMEN

WI: 06/11
Datum: 8 november 2006
Plaats: oude raadzaal
Tijd: 20.00-21.30 uur

Aanwezig: mevr. K. A. Hazewinkel (voorzitter), dhr. P.W.G. Verschuren (wethouder), dhr. J.J. Dijkstra (wethouder), mevr. R.F. Slors (PvdA), dhr. A. de Rooij (PvdA), dhr. R.D.J. Kouwenhoven (VVD), dhr. M.T. Gijsbertsen (GroenLinks), mevr. A. Postma (GroenLinks), dhr. B.H. Koops (CDA), dhr. J. Luhoff (D66), mevr. I.M. Jongman (ChristenUnie), dhr. E. Eikenaar (SP), dhr. M.A. in 't Veldt (SP), dhr. F. van Leeuwen (S&S), dhr. J. Schuitemaker (S&S) en mevr. G. Sietsema (cie.griffier).

Afwezig m.k.: de fractie van de Stadspartij.

A.1. Opening en mededelingen.

Werkbezoek aan DSW Stadspark op 15 november van 11.30-13.30 uur. Werkbezoek aan Werkprojecten Groep op 28 november van 19.30-21.00 uur. Voorstel van wethouder Dijkstra om op korte termijn een verhaal op locatie over 'Wireless City' te organiseren is akkoord.

Wethouder Dijkstra meldt dat een werkbezoek met o.a. ondernemers aan Hamburg zodanig leerzaam en nuttig was dat dit een vervolg heeft in het denken over de Noordelijke Ontwikkeling As.

Wethouder Verschuren meldt dat Groningen momenteel minder dan 9000 bijstandsklanten heeft.

A.2. Vaststelling agenda.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

A.3. Conformstukken.

Akkoord.

A.4. Rondvraag.

Mevr. Postma vraagt of de financiële perikelen voor het Amazoneproject z.s.m. geregeld kunnen worden.

Verder vraagt ze of de bijstandsregeling die wij hebben voor minderjarige asielzoekerkinderen wat ruimhartiger toegepast kan worden, met name voor de kinderen die in het Toevluchtsoord zitten.

Wethouder Verschuren meldt dat de gelden voor het Amazoneproject uit REP-middelen worden betaald die in RCG-verband worden toebedeeld. Dit vergt afstemming met de rest van de RCG-gemeenten waardoor de afwikkeling is vertraagd. Het Alfacollege kan via de dienst OCSW problemen met de accountant regelen. Gegarandeerd is dat ze hoe dan ook geld krijgen. Noodhulp aan asielzoekerkinderen die niet rechtmatig in Nederland verblijven: er ligt een duidelijke uitspraak dat hulp vanuit het Toevluchtsoord niet als voorliggende voorziening wordt gezien, dit betekent dat men aanspraak kan maken op bijstand. Als het gaat om noodhulp via Inlia, wordt streng gekeken naar voorliggende voorzieningen om te voorkomen dat mensen die geen recht hebben op een verblijfsvergunning bevoordeeld zouden worden boven groepen die rechtmatig in Nederland verblijven. Binnenkort krijgt u een brief over Inlia en de continuering hiervan.

B.1. Actualisatie PDV/GDV-beleid en toekomst Sontplein 2006-2010.

Dhr. Kouwenhoven zegt dat het uitgangspunt zou moeten zijn, dat perifere detailhandel complementair is aan hetgeen in de binnenstad gebeurt en vraagt zich af of dit aan het Sontplein wel het geval is. Ook de horeca-achtige activiteiten hier houden mensen weg van de binnenstad. Roept op hier zorgvuldig mee om te gaan.

Dhr. Koops steunt de oproep van de VVD, concludeert tevens dat Groningen overbewinkeld is t.o.v. het inwoneraantal zodat men afhankelijk is van mensen buiten de regio. Zodra men op de Grote Markt uitstapt, laat men het Ebbingekwartier liggen, dit behoeft aandacht. De parkeergarage aan het Boterdiep is dan ook nodig.

Dhr. In 't Veldt is blij met het terughoudend beleid t.a.v. grote weidewinkels. Concurrentie van grote bouwmarkten t.o.v. de binnenstadwinkeliers is met name zorgelijk voor fietsenhandelaren. Vestiging van een grote Halfords zou voor hen het einde betekenen.

Dhr. De Rooij deelt de vragen van de VVD en vraagt zich af hoe mensen van het Sontplein naar de binnenstad gelokt kunnen worden en of hier plannen voor zijn. Vraagt verder naar de ontwikkelingen op Ciboga. Heeft het college al ideeën over een thematische invulling? Pleit voor andere afkortingen PDV en GDV.

Verslag raadsclie. Werk en Inkomen 8 november 2006

Dhr. Schuitemaker is het eens met de inzet van het college op de bestaande perifere detailhandelvestigingszones en ontwikkeling van het Sontplein, samen met de Kop van Oost. Aandacht moet blijven voor bereikbaarheid en parkeergelegenheid.

Mevr. Postma kan zich vinden in de voortgang van het huidige beleid. Verhouding tussen binnenstad en grootschalige detailhandel aan de rand van de stad blijkt goed te zijn. Vraagt naar de invloed van het Sontplein als toegangsroute naar Meerstad.

Mevr. Jongman merkt op dat de gemeente afhankelijk is van partners en bedrijven die willen investeren op het Sontplein. De ontwikkeling moet in samenhang gaan met de voorzieningen in de stad en net zoals de Westerhaven een positieve impuls voor de binnenstad zijn. Verder eens met de nota.

Wethouder Dijkstra merkt op dat vanuit het rijk en provincie beleidsuitgangspunten worden geformuleerd die vrij naadloos aansluiten op het beleid in de stad. Naar evenwicht, balans en samenhang wordt zeker gekeken. Naar de binnenstad zijn 3 entreegebieden. De Westerhaven is goed gelukt, de noordoostkant is inderdaad zorgelijk en op het Sontplein ontstaat leegstand. Relatie met Meerstad in die zin, dat wanneer de Berlagebrug klaar is, ook vanuit die kant een stroom op gang zal komen. Voor het Ebbingekwartier is er geen marktpartij die in GDV wil investeren, bovendien is hier geen ruimte voor. Deze aanvoeroute heeft een heel andere omvang en kwantiteit en baart zorg. Samenhang met wijkvoorzieningen is ook een aandachtspunt. De opmerking over de fietshandelaren is terecht, deze wordt meegenomen in de gesprekken. De verwachting is dat de definitieve tekst van de nota Detailhandel tegen de zomer 2007 klaar zal zijn.

B.2. Young Economic Development Board Groningen.

Dhr. De Rooij is blij met dit soort initiatieven, goed dat de nadruk wordt gelegd op jonge startende ondernemingen. Over het algemeen wordt er veel overlegd, er zou bekeken moeten worden of alle overlegstructuren nuttig zijn. Vraagt zich af of de € 10.000,- puur financieel is of ook mensen bevat.

Mevr. Postma vraagt zich n.a.v. de samenstelling van het board af of het wel echt een nieuw overleg behelst.

Dhr. Luhoff vraagt naar de selectiecriteria voor de samenstelling.

Dhr. Schuitemaker vindt het een goed initiatief. Het board in Rotterdam werkt op projectmatige basis, men is wekelijks bezig met het vormgeven van de projecten. Vraagt of het college ook de intentie heeft deze kant op te gaan. Vraagt of de aandacht voor de jonge allochtonen kaderstellend is.

Dhr. Kouwenhoven vraagt hoe de verdere actie verloopt indien er een goed idee uit het board komt. Wat kun je doen voor € 10.000,-.

Dhr. Koops legt het accent op de nieuwe economie en ziet een verband met het Akkoord van Groningen. Als er nieuwe ideeën naar voren komen, moet er contact worden gezocht met complementaire universiteitssteden.

Wethouder Dijkstra merkt op dat de stad 48.000 studenten heeft, tegelijkertijd vergrijsd de beroepsbevolking. Ook in allerlei bestuurlijke netwerken speelt deze vergrijzing. Het is onze opdracht, alle kennis en ervaring over te dragen aan de jonge generatie. Dat betekent de jonge mensen mee laten praten en denken over hoe de toekomst er uit gaat zien. Het is de bedoeling deze mensen met een opdracht aan het werk te zetten, ze kunnen bijvoorbeeld adviseren over het Economisch Businessplan. Ook voor de raad kan het board voor een bepaald vraagstuk ingeschakeld worden. Voordracht van de leden zal uit allerlei sectoren zijn, de structuur moet zich gaan ontwikkelen. Rotterdam is ca. 5 jaar geleden begonnen met een board, waar allerlei taskforces onder zijn gehangen die projecten genereren. Het is zaak eerst een visie te ontwikkelen, daarna kan worden bekeken welke aspecten een verdieping behoeven. Na een jaar wordt bekeken wat het ons oplevert en hoe het verder moet gaan.

Dhr. De Rooij merkt op dat adviesorganen vaak worden ingesteld, maar niet opgeheven, de meerwaarde moet wel duidelijk zijn.

Dhr. Kouwenhoven begrijpt het enthousiasme van de wethouder maar vraagt wat je voor € 10.000,- kunt doen. **Wethouder Dijkstra** zegt dat gestart wordt met een visieopdracht, er is ambtelijke ondersteuning nodig voor het selecteren en installeren van het board, voor het eerste jaar zijn dit geen hoge kosten. Wat er uit dit proces komt kan worden gekoppeld aan het EBP-budget. Voor de definitieve benoeming door het college wordt de raad op de hoogte gesteld zodat de raad zich over het verdere proces kan uitspreken.

Dhr. De Rooij komt t.z.t. met een voorstel om te spreken over adviesorganen in het algemeen.

C.1. Lange termijn agenda + lijst moties en toezeggingen.

Geen opmerkingen.

C.2. Ingekomen stukken en stukken ter kennisname.

- Monitor ID-banen:

Dhr. Gijsbertsen vraagt of het mogelijk is voor de buitenstedelijke ID-medewerkers de loonkostensubsidie zo lang mogelijk te verlengen als wettelijk is toegestaan, dus tot 1 januari 2009. Vraagt verder of de verlenging van de premie voor het maken van reguliere banen een eenmalig moment is of voor een nieuwe periode wordt ingesteld. Wijst de raadsleden op de mogelijkheid om hierover in de andere gemeenten een politieke discussie op

Verslag raadscie. Werk en Inkomen 8 november 2006

gang te brengen. Tot slot vraagt hij of de loonkostensubsidies van andere gemeenten is overgenomen voor mensen die in Groningen woonachtig zijn.

Dhr. Eikenaar vraagt de wethouder naar de voor- en nadelen van verlenging van de subsidie.

Mevr. Slors vraagt naar de criteria voor individuele schrijvende gevallen waarin de loonkostensubsidie wordt doorbetaald. Steunt de mening dat Groningen de loonkostensubsidie van andere gemeenten moet overnemen.

Wethouder Verschuren zegt dat het college tot 1 januari 2009 de subsidies door mag betalen. Is er niet voor om dit in alle gevallen te doen, om de druk erop te houden. Met een aantal gemeenten en werkgevers zijn afspraken gemaakt, deze kunnen gaan terugkrabbelen. Bovendien is het dan uitstel maar geen afstel. Inmiddels zijn er 27 gevallen waarvan niet duidelijk is wat er na 1 januari 2007 gaat gebeuren. Bij 6 mensen is de kans op een baan vrijwel nihil, deze worden als schrijvend beschouwd. Wethouder Verschuren zegt toe, dat mocht op 1 januari blijken dat er nog mensen in een traject zitten en er binnen afzienbare tijd kans is op een baan, het college bereid is de uitbetaling te verlengen.*) Met een aantal gemeenten is een soort uitruil van mensen gedaan. Inzet is om voor iedereen een oplossing te vinden. In januari 2007 zal een stand van zaken worden gegeven.*)

- Rapportage Werkprojecten Groep 2^e kwartaal 2006:

Dhr. Kouwenhoven merkt op dat de WPG inmiddels in staat is tijdig de gevraagde gegevens aan te leveren. Het lijkt in de hand en de goede kant op te gaan.

Dhr. Eikenaar sluit aan bij dhr. Kouwenhoven. Vraagt naar mogelijkheden om de vergoeding voor het werk van het ambulante team te verhogen.

Wethouder Verschuren bevestigt het beeld dat het beter gaat met WPG. Men is bezig een inhaalslag te maken. Binnen 2 weken is het rapport van het 3^e kwartaal klaar. Bij het ambulante team zit een fors probleem, overleg met DSW is gaande, om te bekijken of de mensen zonder extra geld van stadsbeheer in dienst kunnen blijven. In het rapport over het 3^e kwartaal komt dit terug.

- Brief van het college over de achtergronden van de 1200 jonge werklozen die de gemeente 'niet in beeld' heeft:

Mevr. Slors vraagt of de commissie wordt geïnformeerd over het project 'De keten sluiten met perspectief'.

Wethouder Verschuren zegt dat dit wellicht in de commissie O&W aan de orde zal komen. Het presidium zal hierover beslissen.

C.3. Vaststelling verslag d.d. 4 oktober 2006.

Het verslag wordt vastgesteld.

Toezegging uit de raadscommissie:

*) Wethouder Verschuren zegt toe dat, los van de schrijvende gevallen die tot 1 januari 2009 doorlopen, het college bereid is de uitbetaling te verlengen indien er binnen afzienbare tijd kans op een baan is. In januari 2007 zal er een actuele stand van zaken worden gegeven.

Raadsvoorstel - Nacalculatie Uitkeringensysteem GWS

dit document hoort bij de besluitnota's SZ06.1333709 en SZ06.1333711

COMMISSIE WERK EN INKOMEN

griffier van de raadscommissie
greet.sietsema@griffie.groningen.nl
tel 050-367 7725

VERGADERSTUK

vergaderdatum: 8 november 2006

onderwerp: Nacalculatie Uitkeringensysteem GWS

Aan de Raad.

Inleiding.

In het kader van de afspraken die met uw raad zijn gemaakt over de verantwoording van investeringen ontvangt u hierbij de nacalculatie van het project¹ implementatie GWS4all¹.

Nacalculatie Vervanging Uitkeringensysteem.

Het vervangen van het uitkeringensysteem is een regelmatig terugkomend proces bij SOZAWE. Dat geldt ook voor de verantwoording. De laatste verantwoording was in 1999 en had betrekking op het uitkeringensysteem SZW+. Dat systeem is nu vervangen door GWS4All. Daarover gaat deze nacalculatie.

1. Projectbeschrijving

In 2001 zijn de voorbereidingen voor de vervanging van het toenmalige uitkeringensysteem SZW+ gestart. De overstap naar een nieuw systeem was noodzakelijk. Het toenmalige contract liep af en het systeem zou per 2003 niet meer worden onderhouden. Daarnaast deed de invoering van de WWB zijn invloed gelden. Gezien de ervaring van SOZAWE bij dit type van grote projecten is er gedurende heel het proces expliciet aandacht geweest voor risicomanagement, financieel-juridische zaken en opleidingskwesties.

Via een Europese aanbestedingsprocedure is gekozen voor het systeem GWS4all van de firma Centric PPS BV. SOZAWE ging met meerdere gemeenten over naar dit nieuwe systeem. Met de realisatie van de vervanging was een investering van ongeveer 2,2 miljoen euro gemoeid. Daarnaast bedroegen incidentele kosten voor de implementatie 1,7 miljoen euro. Bijna 600 medewerkers zijn geschoold in het nieuwe systeem.

¹ GWS4all is de naam van het in de afgelopen jaren geïmplementeerde uitkeringensysteem bij Sozawe.

Raadsvoorstel - Nacalculatie Uitkeringensysteem GWS

dit document hoort bij de besluitnota's SZ06.1333709 en SZ06.1333711

2. Kredietbesluiten

Eind 2002 is door uw raad besloten over de invoering, de implementatie en financiën².

3. Aanbestedingsprocedure

De keuze voor GWS4all via een Europese aanbestedingsprocedure is volgens gebruikelijke procedures verlopen. In juli 2001 is de aanbesteding gestart en in het voorjaar van 2002 is gegund.

4. Moment van gereedkomen, ingebruikneming en oplevering, met vermelding van eventuele tussenrapportages

Op 1 januari 2004 is het nieuwe uitkeringssysteem in gebruik genomen. Het betrof hier een versie die bij lange na niet de door SOZAWE in de aanbesteding en door leverancier toegezegde functionaliteit had. Vanwege de nieuwe wetgeving WWB hadden we geen keus en zijn gestart met een lagere functionaliteit. De implementatie van aanvullende onderdelen die tot doel hadden de functionaliteit op het afgesproken niveau te brengen heeft veel tijd en energie gekost. Per juli 2006 is het project afgerond en in de lijn belegd.

5. Totale definitieve kosten van het project

De totale kosten van het project zijn € 2.126.000,-. Hierin is een reservering opgenomen van € 176.000,- ten einde onderdelen te implementeren die de functionaliteit op het afgesproken niveau brengen. Besteding van deze reserve zal plaatsvinden in 2006 en voor een deel in 2007. Van het totale bedrag aan investeringen heeft 44% betrekking op vervanging hardware en 56% op vervanging van software.

Van het krediet ad € 2.368.000,- zal € 242.000,- niet worden besteed. De hierbij behorende kapitaallasten vloeien terug naar het concern. In de Voorgangsrapportage 2006 I is middels een begrotingswijziging € 62.000 aan kapitaallasten teruggeboekt naar het concern.

6. Verschillenanalyse per deekrediet, afwijkingen tussen realisatie en begroting in kwantitatieve en in kwalitatieve zin, met aandacht voor de oorzaken daarvan

Het resterende deel van het krediet is met name het gevolg van het niet inzetten van de post onvoorzien ad € 0,2 miljoen. De deekredieten voor zowel hardware als software wijken weinig af van de werkelijke investering.

Investeringen GWS4All	Begroting	Realisatie (x € 1.000)
hardware	931	932
software	1.102	1.194
onvoorzien	203	-
	-----	-----
totaal	2.236	1.994
correctie btw 2002	132	132
	-----	-----
krediet	2.368	2.126
	=====	=====
afwijking		242 niet ingezet krediet
		=====

7. Afwikkeling meer- en minderwerk, besteding van de post onvoorzien en van eventuele stelposten

Niet van toepassing

² College voorstel / Raadsvoorstel SZ02.56754, SZ02.60168, SZ02.60187

Raadsvoorstel - Nacalculatie Uitkeringensysteem GWS

dit document hoort bij de besluitnota's SZ06.1333709 en SZ06.1333711

8. Handelwijze ten aanzien van onder- en overschrijdingen van deelkredieten, verschuivingen binnen het totale krediet

Niet van toepassing

9. Eventuele (BTW-verrekening).

In de oorspronkelijke begroting werd er vanuit gegaan dat de BTW ad € 355.000,- volledig kon worden verrekend met het BTW-compensatiefonds. Aangezien een deel van de investering in de hardware reeds plaats vond in 2002 kon de daarop betrekking hebbende BTW ad € 132.000,- niet worden verrekend. Het BTW-compensatiefonds trad per 1 januari 2003 in werking.

Gelet op vorenstaande stellen wij u voor:

10. Besluit

Wij stellen u voor te besluiten de nacalculatie GWS vast te stellen.

Burgemeester en wethouders van Groningen,

De burgemeester,

De secretaris,

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

COMMISSIE WERK EN INKOMEN

griffier van de raadscommissie
greet.sietsema@griffie.groningen.nl
tel 050-367 7725

VERGADERSTUK

vergaderdatum: 8 november 2006

onderwerp: Wijziging Maatregelenverordening

Toelichting

Als gevolg van de invoering van de Wet werk en bijstand (WWB) is per 1 januari 2005 de nieuwe Groningse maatregelenverordening van kracht geworden. Het nieuwe sanctiebeleid dat in deze verordening is vastgelegd is inmiddels ruim een jaar van kracht, en verschilt op enkele punten van het oude sanctiebeleid. Bij de invoering van het nieuwe sanctiebeleid is in de raad uitgebreid gediscussieerd over de inzet van sancties. Op basis van deze discussie is door de raad besloten om het door het college van B&W voorgestelde sanctieregime op verschillende punten te verlichten. Daarbij is ook afgesproken dat de inzet van sancties in de praktijk zullen worden onderzocht.

In het najaar van 2005 heeft de raad een reeds een notitie ontvangen over de ontwikkeling in het aantal opgelegde sancties na invoering van de verordening. De nota 'Sanctioneren op maat' beschrijft het gebruik van maatregelen in de praktijk, gebaseerd op interviews met consultants en klanten die in het afgelopen jaar zijn gesanctioneerd.

Naar aanleiding van deze ervaringen stellen we voor om het huidige maatregelenbeleid grotendeels voort te zetten, maar de huidige maatregelenverordening op één punt aan te passen. Om de effectiviteit van de inzet van het sanctie-instrumentarium in de praktijk te vergroten stellen we voor de inzet van de schriftelijke waarschuwing te flexibiliseren. Voor enkele gedragingen stellen we voor om de huidige verplichte schriftelijke waarschuwing te wijzigen in een zogenaamde 'kan-bepaling'. Concreet gaat het om de gedragingen:

- het niet naar vermogen trachten algemene arbeid te verkrijgen of te aanvaarden;
- het niet of onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
- het in onvoldoende mate gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling.

In de praktijk betekent dit dat eerst een waarschuwing wordt opgelegd tenzij er redenen zijn om direct een maatregel op te leggen. De keuze om direct maatregel op te leggen dient te worden gemotiveerd.

Het voorstel voor wijziging van de huidige maatregelenverordening is verwoord in de 'Verordening tot wijziging van de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand'. De evaluatie 'Sanctioneren op maat' vormt daarvoor de motivering. Deze evaluatie van het maatregelenbeleid en het raadsvoorstel voor wijziging van de verordening zijn als twee verschillende besluiten reeds op 18 juli jl. in het college van B&W vastgesteld. Op verzoek van de voorzitter van de raadscommissie Werk en Inkomen zijn beide besluiten nu samengevoegd tot één raadsvoorstel. De brief met dit verzoek is bijgevoegd.

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

Aan de raad,

Als gevolg van de invoering van de Wet werk en bijstand (WWB) is per 1 januari 2005 de nieuwe Groningse maatregelenverordening van kracht geworden. Het nieuwe sanctiebeleid dat in deze verordening is vastgelegd is inmiddels ruim een jaar van kracht, en verschilt op enkele punten van het oude sanctiebeleid. Bij de invoering van het nieuwe sanctiebeleid is in uw raad uitgebreid gediscussieerd over de inzet van sancties. Op basis van deze discussie is door de raad besloten om het door ons college voorgestelde sanctieregime op verschillende punten te verlichten. Daarbij is ook afgesproken dat de inzet van sancties in de praktijk zullen worden onderzocht.

In het najaar van 2005 heeft uw raad een notitie ontvangen over de ontwikkeling in het aantal opgelegde sancties na invoering van de verordening. De nota 'Sanctioneren op maat' (bijlage bij dit raadsvoorstel) beschrijft het gebruik van maatregelen in de praktijk, gebaseerd op interviews met consultants en klanten die in het afgelopen jaar zijn gesanctioneerd.

Naar aanleiding van deze ervaringen stellen we voor om het huidige maatregelenbeleid grotendeels voort te zetten, maar de huidige maatregelenverordening op één punt aan te passen. Om de effectiviteit van de inzet van het sanctie-instrumentarium in de praktijk te vergroten stellen we voor de inzet van de schriftelijke waarschuwing te flexibiliseren. Voor enkele gedragingen stellen we voor om de huidige verplichte schriftelijke waarschuwing te wijzigen in een zogenaamde 'kan-bepaling'. Concreet gaat het om de gedragingen:

- het niet naar vermogen trachten algemene arbeid te verkrijgen of te aanvaarden;
- het niet of onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
- het in onvoldoende mate gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling.

In de praktijk betekent dit dat eerst een waarschuwing wordt opgelegd, tenzij er redenen zijn om direct een maatregel op te leggen. De keuze om direct maatregel op te leggen dient te worden gemotiveerd.

Het voorstel voor wijziging van de huidige maatregelenverordening is verwoord in de 'Verordening tot wijziging van de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand'. De evaluatie 'Sanctioneren op maat' vormt daarvoor de motivering.

In bijgaande nota 'Sanctioneren op maat' geven we aan de huidige genuanceerde invulling van het sanctiebeleid op hoofdlijnen te willen voortzetten. Daarbij wordt de lijn gehandhaafd, zoals die is beschreven in de paragraaf 'kunnen en willen' van de hiervoor genoemde nota. Wel stellen we voor de flexibiliteit van het sanctiebeleid te vergroten, waar het gaat om het opleggen van een schriftelijke waarschuwing bij arbeidsverplichtingen. Om die reden dient artikel 10 van de Maatregelenverordening gedeeltelijk te worden gewijzigd. In die gevallen, waarin bij schending van een arbeidsverplichting verplicht eerst een waarschuwing moest worden opgelegd, blijft deze verplichting gehandhaafd wat betreft de inschrijving bij het CWI. Echter wat betreft verplichtingen als solliciteren, meewerken aan een diagnose gesprek en voldoende meewerken aan reïntegratie (categorie 2 en 3a) stellen we voor de waarschuwingsverplichting te wijzigen in een zogenaamde 'kan-bepaling': het college kan besluiten eerst een waarschuwing op te leggen in plaats van direct een maatregel bij schending van deze verplichtingen. Dit zal in de uitvoeringspraktijk gaan betekenen, dat de eerste keer binnen een jaar een waarschuwing wordt gegeven, *tenzij* er in het voorliggende geval redenen zijn om direct een maatregel op te leggen. De keuze voor een maatregel wordt gemotiveerd.

Concreet stellen we derhalve voor om het tweede lid van artikel 10 van de maatregelenverordening:

Art.10 lid 2: 'Er *wordt* volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing ten aanzien van een verwijtbare gedraging bedoeld in artikel 9, *eerste en tweede categorie en derde categorie onderdeel a*, tenzij het niet of niet behoorlijk nakomen van dezelfde verplichting plaatsvindt binnen een periode van twaalf maanden, te rekenen vanaf de datum, waarop eerder aan belanghebbende een schriftelijke waarschuwing is gegeven.'

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

te wijzigen in:

Art.10 lid 2: 'Er wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing ten aanzien van een verwijtbare gedraging bedoeld in artikel 9, *eerste categorie*, tenzij het niet of niet behoorlijk nakomen van dezelfde verplichting plaatsvindt binnen een periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de datum, waarop eerder aan belanghebbende een schriftelijke waarschuwing is gegeven.'

en aan artikel 10 een derde lid toe te voegen dat luidt:

Art.10 lid 3: 'Er *kan worden* volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing ten aanzien van een verwijtbare gedraging bedoeld in artikel 9, tweede categorie en derde categorie sub a, tenzij het niet of niet behoorlijk nakomen van dezelfde verplichting plaatsvindt binnen een periode van twaalf maanden, te rekenen vanaf de datum, waarop eerder aan belanghebbende een schriftelijke waarschuwing is gegeven.'

Deze wijziging houdt in dat bij de volgende gedragingen niet meer eerst verplicht een schriftelijke waarschuwing hoeft te worden gegeven voor:

- het niet naar vermogen trachten algemene arbeid te verkrijgen of te aanvaarden;
- het niet of onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
- het in onvoldoende mate gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in art. 9, eerste lid, onderdeel b en art. 10 eerste lid van de wet.

In de artikelsgewijze toelichting op dit artikellid wordt uiteengezet dat deze bepaling op de volgende wijze dient te worden uitgelegd en uitgevoerd: de eerste keer binnen een jaar wordt een waarschuwing opgelegd, tenzij er redenen zijn om direct een maatregel op te leggen. De keuze om direct een maatregel op te leggen dient te worden gemotiveerd.

Onderhavige Verordening wijzigt artikel 10 van de maatregelenverordening op bovengenoemde wijze.

Raadsvoorstel

Wij stellen u voor te besluiten de Verordening tot wijziging van de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand vast te stellen.

Burgemeester en wethouders
van Groningen,

De burgemeester,

De secretaris,

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

Sanctioneren op maat Ervaringen met het sanctie-instrumentarium dat is vastgelegd in de maatregelenverordening WWB

Als gevolg van de invoering van de Wet werk en bijstand (WWB) is per 1 januari 2005 de nieuwe Groningse maatregelenverordening van kracht geworden. Het nieuwe sanctiebeleid dat in deze verordening is vastgelegd is inmiddels ruim een jaar van kracht, en verschilt op enkele punten van het oude sanctiebeleid. Bij de invoering van het nieuwe sanctiebeleid is in de raad uitgebreid gediscussieerd over de inzet van sancties. Op basis van deze discussie is door de raad besloten om het door het College van B&W voorgestelde sanctieregime op verschillende punten te verlichten. Daarbij is ook afgesproken dat de inzet van sancties in de praktijk zullen worden gemonitord en dat de resultaten daarvan zullen worden aangeboden aan de raad.

In het najaar van 2005 hebben we de raad geïnformeerd over de ontwikkeling in het aantal opgelegde sancties in de eerste helft van 2005. Om meer inzicht te krijgen in de ervaringen van consulenten en klanten met de inzet van het huidige sanctie-instrumentarium heeft Bureau Onderzoek van de dienst Sozawe de huidige uitvoeringspraktijk onderzocht via interviews met consulenten en met klanten die in het afgelopen jaar zijn gesanctioneerd. In deze nota schetsen we een beeld van de uitvoeringspraktijk, gebaseerd op de bevindingen uit de interviews. Naar aanleiding van deze ervaringen doen we een voorstel om de huidige maatregelenverordening op enkele punten aan te passen.

Totstandkoming van de maatregelenverordening

De invoering van de WWB heeft de gemeente meer ruimte gegeven om een eigen sanctie-instrumentarium te ontwikkelen. Dit moet worden vastgelegd in een gemeentelijke maatregelenverordening. De grotere gemeentelijke beleidsvrijheid was voor het College aanleiding om enkele wijzigingen door te voeren ten opzichte van het tot dan toe gevoerde beleid. Die wijzigingen hielden aan de ene kant een verzwaring in door de invoering van hogere maatregelenpercentages voor verschillende gedragingen, en aan de andere kant een verlichting door de invoering van een waarschuwing bij de administratieve verplichting om ingeschreven te staan bij het CWI.

In de gemeenteraad is vervolgens uitgebreid gediscussieerd over het gemeentelijk sanctiebeleid, met name over de handhaving van de arbeidsverplichtingen.

Op basis van deze discussie is door de raad bij amendement besloten om:

- De voorgestelde sanctieverzwaringen niet door te voeren en niet over te gaan tot de invoering van een maatregel van 100% voor onbepaalde tijd bij het weigeren (of door eigen toedoen niet behouden) van algemeen geaccepteerde arbeid.
- De mogelijkheid van het opleggen van een waarschuwing te wijzigen in een verplichting om eerst een waarschuwing op te leggen;
- De voorgestelde invoering van een schriftelijke waarschuwing voordat een maatregel wordt opgelegd uit te breiden en in te voeren voor meerdere arbeidsverplichtingen.

De uitvoeringspraktijk: verschillende perspectieven en leefwerelden

Het beleid is na veel discussie tot stand gekomen, maar hoe werkt dit vastgestelde beleid nu uit in de praktijk? Om die vertaling van beleid naar uitvoeringspraktijk inzichtelijk te krijgen maken we op basis van de interviews onderscheid in het perspectief van waaruit iemand kijkt: de leefwereld, ofwel het zogenaamde 'betekenisgevend systeem'. Inzicht in deze leefwerelden is belangrijk om het perspectief en de logica van het gedrag beter te kunnen begrijpen. Hieronder geven we een korte schets van de drie relevante leefwerelden, die van de overheid, die van de consulent en die van de klant.

De overheid

Bij de uitvoering van de wet is het belangrijk om rechtsgelijkheid te creëren en willekeur tegen te gaan. De maatregelenverordening biedt daarvoor het kader, gezamenlijk met de andere verordeningen. De sanctie-instrumenten zijn bedoeld om het gedrag van klanten te beïnvloeden; zodat regels worden nageleefd en ontduiking van verplichtingen zo veel mogelijk wordt voorkomen. Bij de toepassing van de sancties bestaat ruimte om rekening te houden met

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

individuele omstandigheden. Er kan daarom gemotiveerd worden afgeweken van de hoogte van de sanctie die in de verordening is opgenomen. Dit moet dan wel schriftelijk, gemotiveerd worden vastgelegd. Binnen dit juridische kader speelt papier een belangrijke rol in de vorm van beschikkingen, bewijsstukken, en bijvoorbeeld schriftelijke waarschuwingen.

De consulent

Vanuit het perspectief van de consulenten speelt de effectiviteit van instrumenten een belangrijke rol; wat is het effect van sancties op gedrag, op actief (mee)werken aan je eigen uitstroom. Vanuit hun taak om klanten te stimuleren en te ondersteunen op weg naar werk zijn voor hun belangrijke vragen: wat werkt, wat is effectief, hoe kan ik gedrag beïnvloeden. Deze vragen zijn belangrijker dan de vraag: welke sanctie moet ik wanneer opleggen volgens de vastgestelde regels.

De klant

Het perspectief van de klant varieert, omdat ook klantgroepen nogal verschillen. Wat over het algemeen wel gedeeld wordt is de acceptatie dat er regels zijn en het beseft dat die moeten worden gehandhaafd. Maar dat geldt tot op zekere hoogte; er kunnen wel verzachtende omstandigheden zijn. Papier heeft voor een deel van de klanten slechts een beperkte waarde, deels omdat de taal en de termen niet worden begrepen, deels omdat men een hekel heeft aan papier. Een deel gaat er routinematig of vermijdend mee om; men leest niet of vluchtig en legt het snel opzij.

De positie van de consulent tussen deze werelden

Het onderscheid tussen deze leefwerelden laat zien dat de consulent zich tussen twee werelden beweegt. Namelijk die van de overheid, waar veel belang wordt gehecht aan papier, en die van de klant, waar papier een duidelijk minder belangrijke rol speelt. Consulenten weten dat ze in hun correspondentie en beschikkingen zo veel mogelijk de zaken administratief goed geregeld moeten hebben om formeel gedekt te zijn. Hoe dichter bij de praktijk van de klant, hoe sterker consulenten het belang benadrukken van mondeling en vereenvoudigd overbrengen van de belangrijkste informatie. Bovendien is herhaling van de boodschap erg belangrijk.

Consulenten maken daarbij een belangrijk onderscheid tussen 'nieuwe' en 'oude' klanten.

Nieuwe klanten hebben van begin af aan de boodschap gekregen dat er naast rechten ook plichten zijn, en dat die worden gehandhaafd. Dan kun je ook eenvoudiger sanctioneren, omdat men weet waar men aan toe is; het scheidt ook duidelijkheid.

Daartegenover staan klanten die nog in de 'oude' bijstandscultuur leven, die minder beseffen dat tegenover het recht op bijstand ook plichten bestaan. En daarom soms lichterhartig met verplichtingen omgaan en hevig schrikken en protesteren als ze 'zo maar' een maatregel opgelegd krijgen.

Effectiviteit van het instrumentarium

Uit de interviews met klanten en consulenten blijkt dat de maatregelen effect hebben op het handelen van de klant. Verreweg de meeste klanten passen hun gedrag en situatie aan nadat ze een maatregel opgelegd hebben gekregen. Dat wil echter niet zeggen dat ook de houding verandert.

Consulenten geven aan dat er bij het handhaven van de arbeidsverplichtingen spanning zit tussen de op papier vastgestelde regels en de behoefte om rekening te houden met individuele omstandigheden. Deze individuele omstandigheden kunnen naar het oordeel van consulenten grote invloed hebben op de impact en de effectiviteit van sancties. Daarbij gaat het niet alleen om de leefsituatie, maar met name ook om de motivatie van de klanten.

Kunnen en willen

Een belangrijk onderscheid dat consulenten maken is tussen 'kunnen' en 'willen'. Er zijn bijvoorbeeld klanten die kunnen maar niet willen, of andersom. Deze criteria zijn naar het oordeel van de consulent van grote invloed op de effectiviteit van de sancties en hun invloed op gedrag. De combinatie van deze twee criteria leidt tot vier categorieën die kunnen worden onderscheiden:

- *kunnen en willen*
Deze klanten hebben een positieve grondhouding. Er is hooguit sprake van een incident, vergeetachtigheid oid. Doorgaans volstaat een waarschuwing, desnoods een kleine maatregel.
- *niet kunnen en niet willen*
Bij deze klanten is vaak sprake van niet aangepast gedrag, verloedering, verstoring van trajecten van anderen etc. Inzet van sancties is vaak weinig effectief. Slechts als ze grenzen ernstig overschrijden of overlast veroorzaken wordt een maatregel opgelegd. Informeel wordt de arbeidsplicht niet altijd gehandhaafd.
- *wel kunnen maar niet willen*

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

Bij deze klanten is regelmatig sprake van traineren en simuleren, onredelijke eisen, fraude en schijnbaar aangepast gedrag. Bij deze groep kunnen sancties effectief worden ingezet; sancties kunnen tot beweging prikkelen of beweging forceren.

- *wel willen maar niet kunnen*

Bij deze klanten is regelmatig sprake van frustratie, persoonlijk leed, zingevingproblemen. Bij het niet nakomen van verplichtingen volstaat doorgaans een waarschuwing. Desnoods een kleine maatregel, die goed moet worden uitgelegd.

Individuele omstandigheden

Naast de motieven van de klant voor het gedrag speelt ook de individuele situatie een belangrijke rol. Consulenten geven aan rekening te houden met de kwetsbaarheid van de klant. Met sancties wordt bijvoorbeeld terughoudender omgegaan bij een alleenstaande ouder met hoge woonlasten dan bij een alleenstaande jongere.

Effectieve inzet in de praktijk

Er zijn dus groepen klanten waar consulenten terughoudend zijn met het inzetten van sancties, omdat de effectiviteit beperkt wordt geacht. De groep waarbij sancties wel effectief worden geacht is de groep klanten die naar het oordeel van de consulenten wel kunnen maar niet willen.

Consulenten geven aan dat er voor een effectieve inzet van sancties bij deze groep het huidige instrumentarium enkele beperkingen bevat. Deze beperkingen leiden er toe dat in sommige gevallen wordt afgezien van het opleggen van sancties omdat het toch 'geen zin heeft'.

Schriftelijke waarschuwing

Consulenten geven aan dat het verplicht afgeven van een schriftelijke waarschuwing voordat een maatregel kan worden opgelegd in een aantal gevallen belemmerend werkt voor een effectieve inzet, omdat niet direct kan worden gereageerd. Om effectief gedrag te kunnen beïnvloeden wil men met name bij de zogenaamde 'kunnens maar niet willers' lik-op-stuk kunnen bieden. Als klanten willens en wetens risico nemen en je eerst schriftelijk moet waarschuwen dan 'lacht de klant je uit', is het gevoel van de consulenten.

Consulenten maken daarbij onderscheid tussen 'administratieve verplichtingen' (inschrijving bij het CWI) en 'verplichtingen ten aanzien van houding en gedrag' (zoals meewerken aan een traject). Met name voor die laatste verplichtingen ervaren consulenten de verplichte waarschuwing als belemmerend omdat zij daarmee onvoldoende kunnen inspelen op de houding of motivatie van een klant.

Het vervolg

De effectiviteit is een belangrijk aspect bij het handelen van de consulenten. De effectiviteit van sancties op het gedrag van klanten wordt mede bepaald door het vervolg; wat zijn de opties na het opleggen van een maatregel, wat heeft de consulent de klant te bieden of hoe kan de druk op de klant worden behouden. In sommige gevallen zijn de mogelijkheden beperkt, met name voor matig gemotiveerde klanten. Het starten van een nieuw traject voor die klanten wordt vaak niet als optie gezien, vanwege bijvoorbeeld het risico van het verstoren van groepsprocessen voor overige klanten.

Neveneffecten van het bestaande sanctiebeleid

Onvoldoende eenduidigheid in toepassing

In de verordening zijn de gedragingen vastgelegd die leiden tot een sanctie. Daarnaast wordt erkend (en gevraagd) dat bijzondere omstandigheden individueel worden getoetst en worden meegewogen in het toepassen van de maatregel. Individuele omstandigheden, houding en motivatie zijn van groot belang voor de effectiviteit van de sancties. Consulenten en klanten geven aan dat dit in de praktijk leidt tot situaties waarin zij geen duidelijk beeld hebben over de manier waarop de maatregelenverordening moet worden toegepast. Dit leidt er toe dat er in de praktijk verschillend mee wordt omgegaan. Consulenten spreken de behoefte uit tot meer onderlinge communicatie, stroomlijning, onderlinge toetsing en/of intervisie.

Terughoudend gebruik van het instrumentarium

De formele vereisten die verbonden zijn aan het opleggen van een sanctie, het daarin meewegen van persoonlijke omstandigheden en de verwachtingen ten aanzien van het effect van de maatregel leiden over het algemeen tot een terughoudend gebruik van sancties. Consulenten geven aan regelmatig geen sanctie op te leggen omdat het teveel inspanning kost voor wat het naar verwachting oplevert aan effect (gedragsverandering/uitstroom).

Schriftelijke en mondelinge communicatie

Het blijkt dat schriftelijke communicatie naar de klant een beperkte waarde heeft. Tegelijkertijd is voor verantwoording van het handelen van de consulent schriftelijke communicatie van groot belang. De formele vereiste om voor

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

verschillende gedragingen eerst een schriftelijke waarschuwing te geven voordat een maatregel kan worden opgelegd leidt er in de praktijk toe dat een waarschuwing soms al aan een beschikking wordt gekoppeld. Die brieven worden daardoor minder vriendelijk en minder prettig leesbaar. Het formele kader leidt dan tot formele communicatie.

Het onderzoek laat zien dat voor het overbrengen van de boodschap ook mondelinge communicatie en herhaling van de boodschap van belang is. Bij die constatering past de collectieve voorlichting die we sinds het begin van 2006 geven aan alle nieuwe klanten. Tegelijkertijd verscherpt het mogelijk het geconstateerde onderscheid tussen 'nieuwe' en 'oude' klanten.

De mate van inzet van sancties

Het aantal waarschuwingen dat wordt afgegeven is ongeveer even hoog als het aantal maatregelen dat wordt opgelegd. In 2005 is afgerond ongeveer 1100 keer een waarschuwing gegeven en zo'n 1000 keer een maatregel opgelegd.

<i>Afgeronde aantallen</i>	<i>Waarschuwing</i>	<i>Maatregel</i>	<i>Totaal</i>
2004	600	1300	1900
2005	1100	1000	2100

Uit de cijfers blijkt dat in 2005 veel vaker waarschuwingen zijn gegeven dan in 2004, maar minder vaak maatregelen zijn opgelegd. Deze ontwikkeling was al zichtbaar in de cijfermatige rapportage over de inzet van sanctie in de eerste helft van 2005 (Zie bijlage).

Mannen worden vaker gesanctioneerd dan vrouwen. Personen met een langere uitkeringshistorie worden minder vaak gesanctioneerd dan personen die relatief kort in de bijstand zitten. Dit sluit aan bij de uitkomsten uit de interviews waarin consulenten hebben aangegeven onderscheid te maken tussen 'nieuwe' en 'oude' klanten.

Conclusie

Uit de interviews komt naar voren dat consulenten genuanceerd omgaan met het huidige sanctie-instrumentarium. Bij toepassing van sancties wordt een individuele afweging gemaakt op basis van persoonlijke omstandigheden en de verwachte effecten van de inzet van sancties. 'Kunnen' en 'willen' spelen een belangrijke rol bij de overwegingen van de consulent.

Op basis van de ervaringen in de uitvoeringspraktijk kunnen we constateren dat de huidige maatregelenverordening op hoofdlijnen voldoende basis biedt voor de uitvoering van het sanctiebeleid. De maatregelen hebben effect op het handelen van de meeste klanten.

Wel blijkt dat naar het oordeel van de consulenten de verordening op onderdelen onvoldoende mogelijkheden biedt om flexibel en adequaat te reageren op gedrag van klanten, waardoor de effectiviteit van het instrumentarium wordt beperkt. Dit geldt met name voor de voorgeschreven schriftelijke waarschuwing. Daar bestaat een spanning tussen de formele eisen en de behoefte om op basis van de situatie sancties effectief te kunnen inzetten en gedrag effectief te kunnen beïnvloeden.

In de uitvoeringspraktijk van het sanctiebeleid blijkt behoefte te bestaan aan ruimte voor het afstemmen van maatregelen op individuele omstandigheden, maar vooral ook op houding en motivatie. De maatregelenverordening is echter eenzijdig gericht op het (sanctioneren van) gedrag.

De maatregelenverordening biedt een strak kader ten aanzien van het gedrag (welk gedrag tot welke sanctie leidt, wanneer eerst moet worden gewaarschuwd etc.) maar geen kader ten aanzien van de houding van de klant (de motivatie, de mate waarin de klant zich inzet, (mee)werkt). Het evenwicht daartussen wordt door consulenten als onvoldoende ervaren; aan de ene kant is er behoefte aan meer ruimte in de verordening, en aan de andere kant is er behoefte aan meer afstemming over hoe om te gaan met individuele omstandigheden en het houdingsaspect.

Flexibeler inzet van de schriftelijke waarschuwing

De vereiste om eerst een waarschuwing te geven is bedoeld om de klant te beschermen tegen te snel opgelegde maatregelen, maar leidt er toe dat de consulent onvoldoende instrumenten heeft om in te grijpen in het geval dat de klant naar hun oordeel te kwader trouw is. Daarbij blijkt dat schriftelijke communicatie (inclusief de schriftelijke waarschuwing) slechts een beperkte waarde heeft voor het overbrengen van de boodschap. Een gesprek is daarvoor een beter middel.

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

Voor een effectieve inzet van sancties is het noodzakelijk om meteen een sanctie op te kunnen leggen wanneer een klant willens en wetens arbeidsverplichtingen niet nakomt. Daarom is het passend om de schriftelijke waarschuwing niet standaard op te leggen, maar dit te doen op basis van een individuele afweging waarin rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden.

Bij de formele verplichting van inschrijving bij het CWI achten we de standaard waarschuwing wel passend, vanwege de administratieve aard van deze verplichting.

Dat betekent dat de schriftelijke waarschuwing in de verordening wordt gewijzigd in een zogenaamde 'kan-bepaling'¹. De optie om eerst een waarschuwing te geven blijft gehandhaafd, waardoor de consulent voldoende mogelijkheden behoudt om tegemoet te komen aan de problematiek van zogenaamde 'niet kunners' of bij onopzettelijk gedrag. De ruimte wordt gecreëerd om (gemotiveerd) direct over te gaan tot sanctioneren, zodat in voorkomende gevallen meer lik op stuk kan worden geboden.

In de praktijk betekent dit dat eerst een waarschuwing wordt opgelegd, tenzij er redenen zijn om direct te sanctioneren. De consulent kan per individueel geval afwegen wat passend en adequaat is.

Bijkomend voordeel van het beperken van de schriftelijke waarschuwing is dat het niet meer nodig is om 'waarschuwbrieven' te sturen om alvast te anticiperen op een mogelijke maatregel. Dit komt de taal en leesbaarheid van brieven ten goede.

Omgaan met maatwerk

De resultaten uit het onderzoek geven de spanning aan die consulenten ervaren tussen de eis tot een algemeen geldende aanpak, de wens tot maatwerk en een effectieve inzet. Consulenten geven aan onvoldoende kaders te hebben voor het bieden van maatwerk, en onvoldoende opties te hebben voor vervolgacties na het opleggen van een sanctie. In de praktijk bestaat behoefte aan meer onderlinge communicatie over de bandbreedte bij het opleggen van sancties, bijvoorbeeld via intervisie.

Binnen de organisatie zullen we dit oppakken als onderdeel van de methodiekontwikkeling in het kader van het ontwikkelingsprogramma van Sozawe. In het ontwikkelingsprogramma *Alle Stadjers Actief; hoe werkt Sozawe mee?* is vastgelegd dat Sozawe een individuele benadering van de klant wil bieden. Naast ruimte voor een individuele benadering vraagt dat immers ook om het ondersteunen van consulenten in het omgaan met die individuele situaties.

Wijziging maatregelenverordening

Op basis van het bovenstaande willen we de huidige genuanceerde invulling van het sanctiebeleid op hoofdlijnen voortzetten. Daarbij wordt de lijn gehandhaafd zoals die hiervoor is beschreven in de paragraaf 'kunnen en willen'. Wel achten we het passend om de flexibiliteit te vergroten waar het gaat om het opleggen van een schriftelijke waarschuwing, zodat niet meer automatisch in alle gevallen eerst verplicht een schriftelijke waarschuwing hoeft te worden gegeven voor de volgende gedragingen:

- het niet naar vermogen trachten algemene arbeid te verkrijgen of te aanvaarden;
- het niet of onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
- het in onvoldoende mate gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in art. 9, eerste lid, onderdeel b en art. 10 eerste lid van de wet.

Dit betekent in de praktijk dat eerst een waarschuwing wordt opgelegd tenzij er redenen zijn om direct een maatregel op te leggen. De keuze om direct maatregel op te leggen dient te worden gemotiveerd.

¹ Met uitzondering van de verplichting ingeschreven te staan bij het CWI.

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

Bijlage: **De inzet van sancties in de eerste helft van 2005**

Als gevolg van de invoering van de WWB is per 1 januari 2005 de nieuwe Groningse maatregelenverordening van kracht geworden. Het nieuwe sanctiebeleid dat in deze verordening is vastgelegd is inmiddels bijna een jaar van kracht, en verschilt op enkele punten van het oude sanctiebeleid. Bij de invoering van het nieuwe sanctiebeleid is in de raad uitgebreid gediscussieerd over de inzet van sancties. Op basis van deze discussie is door de raad bij amendement besloten tot de invoering van een schriftelijke waarschuwing bij verschillende arbeidsverplichtingen voordat een maatregel wordt opgelegd. Daarnaast is besloten om de voorgestelde sanctieverzwaren niet door te voeren en niet over te gaan tot de invoering van een maatregel van 100% voor onbepaalde tijd bij het weigeren (of door eigen toedoen niet behouden) van algemeen geaccepteerde arbeid.

Naar aanleiding van het raadsdebat is afgesproken dat de inzet van sancties in de praktijk zullen worden gemonitord en dat de resultaten daarvan zullen worden aangeboden aan de raad.

Hieronder willen we een eerste beeld schetsen van de inzet van sancties in de praktijk over het eerste half jaar van 2005 in vergelijking met de eerste helft en de tweede helft van 2004. Het gaat om een kwantitatief overzicht. Dit overzicht geeft een globaal cijfermatig beeld van het gebruik van sancties, het geeft nog geen inzicht in de effecten van het sanctiebeleid en de invloed die het heeft op gedrag van klanten. Daarom is inmiddels een nader onderzoek gestart naar de inzet van het sanctie-instrumentarium door consulenten en de ervaringen van bijstandsgerechtigden met sancties. Dit onderzoek, dat naar verwachting voorjaar 2006 gereed is zal een meer ingevuld beeld moeten schetsen van de ervaringen met het nieuwe sanctiebeleid.

De overgang naar een nieuw sanctiebeleid per januari 2005

In het sanctiebeleid maken we onderscheid tussen drie typen verplichtingen, namelijk:

- Arbeidsverplichtingen; de verplichtingen die verband houden met inschakeling in reguliere arbeid;
- Inlichtingenplicht; de verplichting om alle voor bijstand relevante informatie tijdig te melden;
- Overige verplichtingen; onder meer verplichtingen die verband houden met het tonen van verantwoordelijkheidsbesef en bejegening.

Onder invloed van de invoering van de WWB is het sanctiebeleid op verschillende punten gewijzigd. De belangrijkste wijzigingen zijn de volgende:

- *Arbeidsverplichtingen*: Bij een aantal (arbeids)verplichtingen is een formele waarschuwing ingevoerd voordat een maatregel wordt opgelegd. Concreet gaat het om de verplichtingen om 'ingeschreven te staan bij het CWI', 'naar vermogen trachten werk te vinden', 'meewerken aan onderzoek naar arbeidsinschakeling' of 'gebruik maken van aangeboden voorzieningen'.
- *Inlichtingenplicht*: In de WWB is de boete als instrument vervallen. Dit is vervangen door het opleggen van een maatregel bij dezelfde type gedraging.
- *Overige verplichtingen*: Bij zeer ernstige misdrijvingen kan een sanctie van 100% worden opgelegd.

Inzet van sancties in de eerste helft 2005; een globaal overzicht

In onderstaande tabel staat weergegeven in welke mate sancties zijn opgelegd voor de drie onderscheiden categorieën verplichtingen.²

	1 ^e helft 2005		1 ^e helft 2004		2 ^e helft 2004	
	<i>Waarschuwing</i>	<i>Maatregel opgelegd</i>	<i>Waarschuwing</i>	<i>Maatregel opgelegd</i>	<i>Waarschuwing</i>	<i>Maatregel opgelegd</i>
<i>Arbeidsverplichtingen</i>	202	185		285		299
<i>Inlichtingenplicht</i> ³	346	332	350	374	270	291
<i>Overige</i>	13	34		8		17

² Voor de eenduidigheid hebben we de gevallen waarin wordt afgezien van het opleggen van een maatregel door dringende materiële of immateriële redenen in het overzicht buiten beschouwing gelaten.

³ Wat betreft het onderscheid tussen maatregelen en waarschuwingen bij de inlichtingenplicht is voor 2004 een inschatting gemaakt. De exacte verdeling kon niet goed uit het automatiseringssysteem worden gehaald. De verdeling voor 2005 is wel gebaseerd op exacte aantallen.

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

<i>verplichtingen</i>							
Totaal	561	551	350	667	270	607	

Bij een eerste blik op de aantallen valt direct op dat het aantal opgelegde maatregelen in de eerste helft van 2005 is gedaald ten opzichte van 2004. Doordat het aantal waarschuwingen sterk is gestegen is het totaal van sancties (waarschuwingen en maatregelen gezamenlijk) wel iets gestegen. Dit wordt met name veroorzaakt door de invoering van de waarschuwing in verband met arbeidsverplichtingen in het nieuwe sanctiebeleid.

Uit de tabel blijkt verder dat de meeste sancties worden opgelegd in verband met de inlichtingenplicht.

Hieronder gaan we per soort verplichting nader in op de ontwikkelingen wat betreft het opleggen van maatregelen en waarschuwingen. Daarbij maken we voor zover mogelijk ook een vergelijking met 2004. Door wijzigingen in de verplichtingen als gevolg van de invoering van de WWB is dat echter slechts beperkt mogelijk.

Arbeidsverplichtingen

Inschrijving bij het CWI

Verreweg de meeste sancties worden opgelegd in verband met de formele verplichting bij het CWI als werkzoekende ingeschreven te staan. Daarbij gaat het met name om het afgeven van een waarschuwing. Dit leidt slechts in een beperkt aantal gevallen tot een maatregel. Van de ruim 150 sancties gaat het in 80% van de gevallen om een waarschuwing. Met de invoering van de waarschuwing is het aantal opgelegde maatregelen in verband met CWI-inschrijving sterk afgenomen. Ten opzichte van 2004 is het aantal opgelegde maatregelen gehalveerd; van ruim 60 naar ruim 30 in een half jaar. De introductie van de waarschuwing heeft dus geleid tot een hoger aantal sancties⁴ op het ontbreken van inschrijving bij het CWI, maar tot een verlaging van het aantal feitelijk opgelegde maatregelen.⁵

Overige arbeidsverplichtingen

Wat betreft de overige arbeidsverplichtingen is er een belangrijk verschil ten opzichte van de verplichte inschrijving bij het CWI. Bij de CWI-inschrijving gaat het om een formele verplichting, terwijl bij de overige arbeidsverplichtingen het gaat om vertoond gedrag, zoals werk zoeken, meewerken aan (onderzoek naar) arbeidsinschakeling, en verwijtbaar verliezen van arbeid.

Voor de overige arbeidsverplichtingen geldt dat er in aantallen duidelijk minder vaak wordt gesanctioneerd, maar dat verhoudingsgewijs vaker daadwerkelijk een maatregel wordt opgelegd. Voor alle overige arbeidsverplichtingen samen zijn in de eerste helft van 2005 ongeveer 75 waarschuwingen afgegeven en zo'n 150 maatregelen opgelegd. Dat is een daling van het aantal opgelegde maatregelen ten opzichte van 2004, toen het aantal opgelegde maatregelen per half jaar boven de 200 lag.

Als gevolg van de invoering van de WWB is het begrip 'passende arbeid' vervangen door het begrip 'algemeen geaccepteerde arbeid'. Dit heeft tot nu toe niet geleid tot meer sancties als gevolg van het weigeren van arbeid. Dit is op hetzelfde niveau gebleven als in 2004, namelijk tussen 5 en 10 in een half jaar.

Inlichtingenplicht

Voor de inlichtingenplicht geldt dat er ook al onder het oude regime een waarschuwing kon worden gegeven in verband met het te laat of onvolledig inleveren van de maandverklaring. De verhouding in 2004 tussen opgelegde maatregelen en waarschuwingen in 2004 is echter op basis van het systeem niet goed te bepalen. Daardoor is het eigenlijk niet mogelijk om een vergelijking te maken tussen 2005 en 2004.

Wel blijkt uit de gegevens dat verreweg de meeste waarschuwingen en sancties worden opgelegd ivm 'te laat verstrekken van inlichtingen'. Daarvoor wordt vaker een waarschuwing gegeven dan een maatregel.

Zoals verwacht wordt bij het verstrekken van onjuiste gegevens zonder gevolgen voor de uitkering overwegend gewaarschuwd. Als de onjuiste gegevensverstrekking wel gevolgen heeft voor de uitkering wordt vrijwel altijd een maatregel opgelegd.

⁴ Waarschuwingen en maatregelen gezamenlijk.

⁵ Inclusief waarschuwingen is zo'n 150 keer gesanctioneerd in het eerste helft van 2005, ongeveer net zo veel als in héél 2004.

Raadsvoorstel - Wijziging Maatregelenverordening

Met de invoering van de WWB is de boete vervallen en vervangen door een maatregel. Dit is in Groningen geëffectueerd sinds halverwege 2005. In de gepresenteerde cijfers is daardoor het effect van deze wijziging nog niet in de cijfers te zien, maar in de tweede helft van 2005 doet zich daardoor een stijging voor van het aantal opgelegde maatregelen.

Overige verplichtingen

In de meeste gevallen gaat het om een 'tekortschietend besef van verantwoordelijkheid'.⁶ Het aantal maatregelen ivm tekortschietend besef is toegenomen tov 2004. Voor misdraging (intimidatie/verbaal geweld) is slechts twee keer een maatregel opgelegd. Dit nieuwe instrument wordt tot op heden dus opvallend weinig ingezet.

Bezwaar

Ontwikkeling in bezwaar kan een indicatie geven over de reactie van klanten ten aanzien van opgelegde maatregelen of waarschuwingen.

<i>Bezwaar op..</i>	<i>1^e helft 2005</i>	<i>Héél 2004</i>
<i>Waarschuwing</i>	6	27
<i>Maatregel</i>	32	50
<i>Totaal</i>	38	77

Eerste globale cijfers geven aan dat er ten opzichte van 2004 geen grote wijzigingen zijn wat betreft het aantal bezwaarschriften dat wordt ingediend. Wel valt op dat het aantal bezwaren op waarschuwingen sterk is afgenomen, terwijl er veel meer waarschuwingen worden opgelegd. Het aantal bezwaren op maatregelen laat een lichte toename zien, terwijl het aantal opgelegde maatregelen is afgenomen. De periode is echter te kort, en de aantallen zijn te klein om daar een conclusie aan te verbinden.

De ingediende bezwaren in 2005 hebben in de meeste gevallen betrekking op de arbeidsverplichtingen (23), in de overige (15) gevallen gaat het om de inlichtingenplicht.

Onderzoek en evaluatie

De cijfers die hierboven staan gepresenteerd schetsen een cijfermatig beeld wat betreft de inzet van het sanctie-instrumentarium. Op basis van deze cijfers zijn geen effecten aan te geven van het nieuwe sanctiebeleid en bieden onvoldoende basis voor een beoordeling van het gevoerde beleid. Om een beter beeld te krijgen is een onderzoek gestart naar de (ervaringen met de) inzet van het instrumentarium, en van de ervaringen van klanten. Daarnaast zal een nadere cijfermatige analyse worden uitgevoerd. We verwachten in het voorjaar van 2006 de resultaten van de onderzoek te kunnen presenteren.

⁶ Van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid is sprake wanneer een belanghebbende door een bepaalde gedraging onnodig een beroep doet op bijstand, bijvoorbeeld door onverantwoorde besteding van het vermogen of door geen beroep te doen op een voorliggende voorziening.

Raadsvoorstel - Young Economic Development Board Groningen

COMMISSIE WERK EN INKOMEN

griffier van de raadscommissie
greet.sietsema@griffie.groningen.nl
tel 050-367 7725

VERGADERSTUK

vergaderdatum: 8 november 2006

onderwerp: Young Economic Development Board Groningen

Startnotitie

Young Economic Development Board Groningen

1 Aanleiding: waarom een startnotitie?

Het college maakt de komende jaren werk van een duurzame en kennisintensieve economie en de rol van de stad als levendige, creatieve en culturele metropool.

Het opstellen van een economische visie 2020, de oprichting van een Economic Development Board en het voeren van een actief beleid voor startende ondernemers, in het bijzonder ten behoeve (jonge) allochtonen, zijn als concrete speerpunten in het collegeprogramma opgenomen. De wens om een platform te bieden waarmee jongeren en jonge ondernemers tot 35 jaar bruggen kunnen bouwen tussen bedrijfsleven, onderwijs, overheid, cultuur en politiek is hier een uitvloeisel van. Dit platform, naar Rotterdams voorbeeld *een Young Economic Development Board*, moet als stimulans dienen om talenten te ontwikkelen en in te zetten met als doel van Groningen een dynamische stad te maken, volop economische kansen.

Deze notitie gaat in op nut, noodzaak en de positie van een 'jong' platform; de meerwaarde van een YoungEDB voor Groningen en een mogelijke operationaliseringopzet.

YoungEDBR is de werknaam, waarbij EBD staat voor Economic Development Board Een orgaan dat de samenwerking tussen jongeren, bedrijfsleven, overheid en politiek in de stad wil bevorderen om zo de (nieuwe) economie een sprong voorwaarts te laten maken.

2 De Groningse situatie

In Groningen en breder in Noord Nederland zijn er tal van advies- en klankbordorganisaties die in algemene zin meepraten en meedenken over het economische beleid. Bekende organisaties/structuren zijn de Sociaal Economische Adviesraad Noord Nederland (SEAN), VNO/NCW en MKB als ledenorganisaties vanuit het bedrijfsleven, de Kamer van Koophandel en de werkstructuren van het Akkoord van Groningen.

Ook is er een breed palet aan meer thematische of soms geografische werk- en advies structuren. Voorbeelden hiervan zijn Bio med city Groningen (life sciencessector), het ICT- platform, Energy valley, Marketing Groningen, de GCC, diverse bedrijventerreinverenigingen, de Bouwsociëteit.

Als derde lijn is er nog sprake van een groot aantal netwerkclubs, ondernemers rond FC Groningen, de commerciële club, Hanze Sociëteit

Raadsvoorstel - Young Economic Development Board Groningen

Speciaal voor jonge ondernemers en starters zijn er ook een aantal structuren, Jonge Bedrijven Netwerk (JBN), Platform diversiteit en arbeid, Ondernemerskompas van de Kamer van Koophandel, project Jonge Honden en Yeah.

Kortom: er is een uitgebreide advies- en ondersteuningsinfrastructuur aanwezig. Genoemde platformen en organisaties zijn in feite het economische klankbord en het adviserende netwerk voor onze gemeente.

Een YEDB moet daarom beslist aanvullend en complementair zijn op de bestaande structuren. Een unieke positie, met een unieke opdracht. Belangrijke elementen hierbij zijn het leggen van verbindingen tussen de diverse economische sectoren en gremia, een zogenaamde cross over benadering. **Dwarsverbanden, een jonge frisse blik vormen de trefwoorden.**

Hoewel er al een groot aantal structuren bestaan zijn wij er van overtuigd dat een nieuw jong platform voor de stad Groningen een meerwaarde heeft. Hierbij horen de volgende argumenten

- genoemde structuren/gremia zijn vaak voortgekomen (en worden bemenst) vanuit de meer traditionele economische sectoren;
- de deelnemers hebben meestal een langjarige relatie met hun moederorganisaties en zijn hier meestal intensief mee verbonden;
- juist in de stad werken wij aan de ontwikkeling van de nieuwe, kennisgedreven economische sectoren zoals creative industries. Jonge relatief onafhankelijke denkers die zich in het midden van deze dynamiek bevinden zijn naar onze mening van belang voor het vormgeven en uitvoeren van het stad Groninger economisch beleid in de nieuwe economie.

Bovenstaande afwegingen worden ook erkend door onze partners bij het vormgeven van ons economisch beleid.

3 Young EDB Groningen

We stellen dan ook voor om een Groningse variant van het Young Economic Development Board op te richten. Daarbij hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Brede context en samenstelling (gezien de breedte van de economische dossiers)
- Heldere, afgebakende advies vragen;
- Samenhang met reeds bestaande organisaties, dit i.v.m. legitimatie, verankering, en het voorkomen van te grote vrijblijvendheid;
- Voor de gemeente een stevige adviespartner; Voorstel is te werken met een officiële gemeentelijke adviescommissie, waarin de leden benoemd worden voor de duur van het huidige College.

Takenpakket

Het precieze takenpakket van de YEDB wordt in overleg met dit gremium zelf vastgelegd.

Dit in lijn met Rotterdam, waar de board ook zijn eigen agenda en actieplan kent.

Vanuit het College wordt gedacht aan de volgende taken:

- advisering over de uitvoering van het EBP 2005-2009
- partner in de vormgeving van de nieuwe economisch beleidsvisie Groningen 2020

Werkwijze YEDB

- Frequentie: 2 x per jaar samen komen: een voorjaarsoverleg en een najaarsoverleg;
- Voorbereiding: de gemeente bereidt voor (wethouder i.o. afdeling EZ), ook de leden van de YEDB kunnen punten in brengen;
- Locatie: motto kan zijn dat het gemeentebestuur/de wethouder samen met de YEDB op economisch hot spots in de gemeente gaat kijken, wat ook een toegevoegde waarde heeft voort de YEDB leden (Gasunie, Zernikeborg, Euroborg, Mediacentrale etc.).

De eerste periode zal in het teken staan van kennismaken, agendasetting en het ontwikkelen van een werkwijze. In 2006-2007 is het plan om vanuit een stabiele basis de groep intensiever in te zetten en stevig te betrekken bij het vormgeven van een visie op de stads Groninger economie richting

Raadsvoorstel - Young Economic Development Board Groningen

2020. Resultaten en inzichten kunnen dan meegenomen worden bij de nieuwe ronde Grote Steden Beleid vanaf 2010.

Mogelijke samenstelling

Gedacht wordt aan een groep jonge mensen, maximum leeftijd 35 jaar, met een lichte binding aan de volgende organisaties/gremia:

- Creatieve sector,
- Toeristische sector,
- Energy sector,
- Call center branche,
- ICT sector,
- Life sciences sector,
- VNO/NCW, MKB Noord,
- GCC,
- wijkwinkelcentra,
- Rug, Hanzehogeschool (*ook relatie met Akkoord van Groningen*),
- ondernemers uit de niet-speerpuntsectoren.

Middels een open procedure zouden uit dergelijke geledingen kandidaten moeten komen. Na selectie vindt er formele benoeming en installatieplaats middels een raadsbesluit. Omvang: voorlopig wordt de omvang van de YEDB vastgesteld op maximaal 20 mensen

De YEDB word verder aangevuld met de wethouder Economische zaken en de gedeputeerde Economische Zaken. De ondersteuning vindt plaats vanuit de afdeling Economische zaken. RUG (economische faculteit) zou de onafhankelijke voorzitter kunnen leveren

Financiering

Organisatiekosten ca 10.000 op jaarbasis, dekking vanuit het budget afd. Economische Zaken (EBP).

4 Het vervolg

Met de vaststelling van deze startnotitie geeft het college de dienst RO/EZ de opdracht om een wervingscampagne te starten en de benoeming van de leden voor te bereiden. Deze notitie zal tevens ter kennisname aan de raad gebracht worden. De planning ziet er als volgt uit:

Oktober	Vaststelling startnotitie
November/december	Start uitwerking: werven, leden, voorbereiding benoeming leden en taak-opdracht
Januari 2007	Vaststelling werkwijze YEDB (statuten) en benoeming leden door college
Februari 2007	Start.

5 Dictum

Het college besluit:

1. de opzet van het Young Economic Development Board Groningen vast te stellen;
2. de AD van RO/EZ opdracht te geven de werkwijze van het YEDB verder uit te werken en voorstel voor benoeming van de leden te doen;
3. de nota ter kennis te brengen van de raad

Raadsvoorstel - Young Economic Development Board Groningen