

Voorlopige agenda van de commissie Werk en Inkomen van 5 september 2007

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

Datum: woensdag 5 september 2007
Aanvang: 16:30 uur
Locatie: Oude raadzaal
Voorzitter: K.A. Hazewinkel
Griffier: G. Kuper

A. A. ALGEMEEN DEEL

A.1. Mededelingen voorzitter/portefeuillehouders

A.2. Vaststelling agenda

[Agenda raadsie.Werk en Inkomen 5 september 2007.](#) (pdf)

[Verslag raadsie Werk en Inkomen 5 september 2007.](#) (pdf)

A.3. Conformstukken

[Raadsvoorstel - "Werk aan de winkel", actualisatie van het beleid voor perifere en grootschalige detailhandelsvestigingen.](#) (pdf)

[Raadsvoorstel - Verordening Economic Talent Board](#) (pdf)

[Raadsvoorstel - Voordracht kandidaatleden Economic Talent Board](#) (pdf)

A.4. Rondvraag

B. B. INHOUDELIJK DEEL

B.1. Discussienota: Groninger Armoedepact 2007

B.2. Discussienota: Nu ritsen! en minderhedenmonitor 2006

B.3. Raadsvoorstel: 'Terrein in bedrijf; van kwantiteit naar Kwaliteit op bedrijventerreinen 2008-2015'

[Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op bedrijventerreinen in de stad Groningen 2008-2015".](#) (pdf)

B.4. Raadsvoorstel: Evaluatie Groningen@Work plus

[Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.](#) (pdf)

B.5. 1-minuut interventie: motie 'afhandelingstermijn Uitkeringsaanvragen'

C. C. HUISHOUELIJK DEEL

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

C.2. Ingekomen stukken en stukken ter kennisneming

C.3. Vaststelling verslagen d.d. 9 mei en 6 juni 2007

Agenda raadcie.Werk en Inkomen 5 september 2007.

RAADSCOMMISSIE WERK EN INKOMEN

Concept-agenda: W&I nr. 07/09
Datum: Woensdag 5 september 2007
Tijd: 16.30-19.00 uur
Plaats: Oude raadzaal
Voorzitter: Mevr. K.A. 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:
 - *Raadsvoorstel:* 'Werk aan de winkel', actualisatie beleid voor perifere en grootschalige detailhandelvevestigingen.
 - *Raadsvoorstel:* Verordening Economic Talent Board.
 - *Raadsvoorstel:* Voordracht kandidaatleden Economic Talent Board.
- A.4. Rondvraag

B. INHOUDELIJK DEEL

- B.1. *Discussienota:* Groninger Armoedepact 2007.
- B.2. *Discussienota:* Nu ritsen! en minderhedenmonitor 2006.
- B.3. *Raadsvoorstel:* 'Terrein in bedrijf; van kwantiteit naar Kwaliteit op bedrijventerreinen 2008-2015'.
- B.4. *Raadsvoorstel:* Evaluatie Groningen@Work plus.
- B.5. *1-minuut interventie:* motie 'afhandelingstermijn Uitkeringsaanvragen'.

C. HUISHOUDELIJK DEEL

- C.1. Lange termijn agenda + lijst moties en toezeggingen.
- C.2. Ingekomen stukken en stukken ter kennisneming.
- C.3. Vaststelling verslagen d.d. 9 mei en 6 juni 2007.

Agenda raadcie.Werk en Inkomen 5 september 2007.

Verslag raadsie Werk en Inkomen 5 september 2007.

VERSLAG VERGADERING RAADSCOMMISSIE WERK EN INKOMEN

WI: 07/09
Datum: 5 september 2007
Plaats: oude raadzaal
Tijd: 16.30-19.00 uur

Aanwezig: mevr. K.A. Hazewinkel (voorzitter), dhr. P.W.G. Verschuren (wethouder), dhr. J.J. Dijkstra (wethouder), dhr. M. Azghoughi (PvdA), mevr. R.F. Slors (PvdA), dhr. S.W. Telgt (PvdA), dhr. B. Oost (PvdA), dhr. F. Noordman (VVD), mevr. A. Postma (GroenLinks), dhr. M.T. Gijsbertsen (GroenLinks), dhr. B.H. Koops (CDA), mevr. I.M. Jongman (ChristenUnie), mevr. A.B.M. Schlebusch (SP), dhr. M.A. in 't Veldt (SP), mevr. H. Rademaker (SP), dhr. J. Schuitemaker (S&S), dhr. J. Luhoff (D66) en mevr. G. Kuper (cie.griffier).

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

Insprekers: mevr. I. van Oosten (KUIO) en dhr. H. Alderkamp.

A.1. Mededelingen voorzitter/portefeuillehouders.

Commissie stemt in met een werkbezoek aan de GKB in november.

Het raadsvoorstel voor de benoeming van de leden voor het Economic Talent Board is overbodig, omdat benoemingen in de raad plaatsvinden d.m.v. stembriefjes.

Wethouder Verschuren: n.a.v. de toezegging dat de cie. wordt geïnformeerd of er een forfaitaire maatregel over 2003 komt over de aanbesteding reïntegratieactiviteiten: dit is niet het geval.

A.2. Vaststelling agenda.

Geen opmerkingen.

A.3. Conformstukken.

Werk aan de winkel:

Dhr. Van Keulen: Handhaving blijft punt van zorg voor de GCC, graag toelichting. Is de 10% vrije verkoop volledig vrij of betreft dit ondersteunende verkoopactiviteiten? Verder mooi verhaal.

Dhr. Koops: Eens met collegebeleid. Hoe zit het met het huurcontract van de Mediamarkt op de Westerhaven? Wanneer komt het handavingsplan?

Wethouder Dijkstra: Geen aanwijzing dat Mediamarkt vertrekt wanneer er een Saturn-vestiging aan het Sontplein zou komen. Het is hetzelfde concern die heeft aangegeven het huurcontract voor de komende 10 jaar te verlengen. Vrije verkoop/ondersteunende verkoop: een bouwmarkt mag seizoengebonden (kerst) spullen verkopen, deze norm is op 10% vastgesteld.

Verordening Economic Talent Board:

Dhr. Koops: wijst op de actualisatie van het stedenbandbeleid.

A.4. Rondvraag.

Mevr. Postma: is er contact geweest tussen de Somalische zelforganisatie en de gemeente n.a.v. de rechtszaak inzake de steekpartij in de 3 Gezusters waarbij Somalische jongeren betrokken waren?

Van Keulen: Hoe zit het met de (stroeve) vergunningverlening voor de vestiging van een Intratuin aan de A7?

Wethouder Verschuren: heeft een aantal gesprekken gehad, ook MJD heeft regelmatig contact, er is veel wisseling in de zelforganisaties. Deze groep heeft veel aandacht gekregen, er zijn geen nieuwe incidenten bekend, maar probleem blijft dat Somaliërs weinig binding hebben met de Nederlandse samenleving. Later dit jaar spreekt de commissie over de zelforganisaties, dan specifiek aandacht voor de probleemgroepen.

Wethouder Dijkstra: elke werkgever die 80 à 100 arbeidsplaatsen biedt is in Groningen welkom. Met Intratuin is gesproken over een mogelijke vestiging. Huidige GDV/PDV-beleid geeft minder mogelijkheden dan Intratuin wenst, wethouder hoopt hier samen uit te komen.

B.1. Groninger Armoedepact 2007.

Mevr. Van Oosten: er is sprake van een samenwerkingspact, nog geen armoedebestrijding. Waarom geen gezamenlijke actie richting Den Haag om meer ruimte binnen de WWB te verkrijgen. WWB is blokkade om uit de bijstand te komen. Waar staan de afspraken met de nutsbedrijven? Sociale dienst zou herinneringen kunnen sturen naar cliënten die administratie niet op orde hebben. Mogelijkheid tegemoetkoming voor lage inkomens ter compensatie gestegen gemeentelijke aanslagen? Suggestie: instelling van een digitale ideeënbus voor cliënten.

Verslag raadsie Werk en Inkomen 5 september 2007.

Dhr. Koops: CDA is enthousiast over het armoedepact en complimenteert het college. Inzet en ambitie zijn hoog, vraag is wel waar het toe leidt. Maatwerk is speerpunt. Benieuwd hoe deze krachtenbundeling uitpakt.

Dhr. Schuitemaker: sluit aan bij CDA. Positieve reacties van de betrokken instellingen verdient pluiem. Benieuwd of beschikbare middelen in toekomst voldoende zijn.

Dhr. Van Keulen: blij met initiatieven, mist structurele verbetering positie van de cliënten. Nog te veel symptoombestrijding, ook praten met werkgevers. Proces: uitnodiging voor ondertekening van het pact eerder dan behandeling in het college bevreemde wat.

Dhr. In 't Veldt: aantal mensen met geldproblemen en hulp zoekt neemt sterk toe. Blij met dit armoedepact, waarvoor lof. Achterstand door armoede moet aangepakt worden in Den Haag. Uitkeringen zijn stelselmatig te laag geworden, minstens 10%, terwijl vaste lasten stijgen. Dit pact laat zien dat er ook op lokaal gebied veel gedaan kan worden. Blij dat de organisaties steentje willen bijdragen. Evaluatie over een jaar, wat is verwachting van de wethouder? Hoe voorkomen dat organisaties langs elkaar heen werken? UWV-contact ontbreekt.

Dhr. Luhoff: D66 is tevreden over het pact. Mist nog aantal regelingen en instanties in de stad. Om echt uit de armoede te geraken en de participeren moeten mensen aan werk worden geholpen. Blij met aandacht voor de schuldenproblematiek. Over jaar evaluatie, nieuwsbrieven kunnen aanleiding zijn hier vaker over te praten.

Dhr. Gijsbertsen: prachtig plan, graag evaluatie over een jaar. Gemeente moet de regie houden, dienstverlening van de sociale dienst proberen te versterken. Geen compleet plan, structurele armoedebestrijding is ander verhaal. Belangrijk om de contacten met de organisaties in stand te houden en te ontwikkelen. Digitale ideeënbus lijkt goede suggestie.

Mevr. Jongman: landelijk zijn er wel degelijk initiatieven genomen om de armoede aan te pakken. De dwarsverbindingen tussen de organisaties zijn erg belangrijk. Goede inzet waarvoor complimenten. Effect is moeilijk te meten, maar wel zoveel mogelijk proberen om het geld op de juiste manier in te zetten. Regie in handen houden en zoveel mogelijk laten zien wat dit beleid oplevert.

Dhr. Azghoughi: PvdA is ook positief over het pact. Willen over een jaar meetbare resultaten zien. Continuïteit is belangrijk, hierop regie voeren. Zien uit naar evaluatie. Instellingen zitten zelf krap, klopt men aan voor subsidies bij de gemeente wanneer men de activiteiten van dit pact uit wil voeren?

Wethouder Verschuren: pact is niet oplossing voor het armoedeprobleem. Van de 8000 mensen in de bijstand zal fors deel (ca. 40%) niet aan een reguliere baan kunnen komen. Structurele maatregelen kunnen zijn, het sociaal minimum omhoog of beslag op minimuminkomens door schuldeisers onmogelijk maken. Gemeente kan alleen binnen wettelijke mogelijkheden een aantal problemen oplossen. Volgend jaar weer om de tafel met de instanties wat van de afspraken terecht is gekomen, betrokkenheid en bereidwilligheid is groot. Financiën: 6 ½ ton beschikbaar voor incidentele maatregelen, 4 ton wordt nu uitgegeven, 2 ½ ton voor nieuwe voorstellen, deze komen in het armoedepact 2008 aan bod. Het is een eenmalige impuls, winst zit vooral in het elkaar vinden en afspraken maken. Regiefunctie is zeker aan de orde daar waarvoor geld wordt gegeven, er ontstaan dwarsverbanden tussen organisaties onderling waar wij niet bovenop moeten zitten. Nieuwsbrief wordt ontwikkeld door de sociale dienst waarin aanbod en mogelijkheden van alle organisaties wordt vermeld. Digitale ideeënbus: reactiemogelijkheid op website gemeente, wellicht kan dit nadrukkelijker. Bij maken van afspraken is duidelijk aangegeven dat er geen subsidieaanvragen i.k.v. armoedepact mogelijk zijn. Gesprekken met werkgevers vinden plaats i.k.v. andere projecten. Evaluatie is belangrijk, voordat met de instellingen wordt gesproken, zal met de commissie de procedurele lijn worden afgestemd.

Voorzitter: heeft genoteerd dat men naast de meetbare resultaten wil weten hoe het netwerk heeft gefunctioneerd en wat de rol van de gemeente hierin is geweest. Ook de nieuwsbrief wil men ontvangen.

Dhr. Koops: vraagt het college toch een nulmeting op te stellen met doelstellingen.

B.2. Nu ritsen! en minderhedenmonitor 2006.

Dhr. Alderkamp: versnippering van het beleid blijft, ondanks inzet van het college een samenhangend geheel te maken. Voortgang laagdrempelig project 'samen verder' is niet terug te vinden, subsidie loopt tot 1 januari 2008. Witte en westerse allochtonen mogen wel de analfabetiseringscursus volgen, de niet-westerse allochtone analfabetist komt extra in de problemen. Minderhedenraad had veel kritiek op het collegebeleid en is naar huis gestuurd, commissie Agora is niet van de grond gekomen. Dit is zeer verontrustend. N.a.v. de nota 'bruggen slaan' in 2003 zou er een allochtonennetwerk ontstaan, blijkbaar is het niet mogelijk dit voor 2008 te realiseren.

Verslag raadsie Werk en Inkomen 5 september 2007.

Mevr. Rademaker: positief over stellingname van het college. Onderschrijving van opname integratie in het reguliere beleid. Allochtonen in de stad hebben problemen die verband houden met hun slechte sociaaleconomische situatie. De groep mensen die onder de pardonregeling valt heeft extra begeleiding nodig bij het vinden van hun weg in de samenleving. Graag visie van het college hierop. Integratie-inclusief denken: vooral doen en goede regie houden. Discriminatie op de arbeidsmarkt: wanneer concrete aanpak? Hoeveel stageplekken, leerwerkplekken of reguliere banen heeft gemeente zelf voor allochtone stadjsers? Over algemeen positief over de nota, uitwerking moet in praktijk blijken. Samenwerking met de verschillende zelfzorgorganisaties moet worden voortgezet. Suggestie: noem de dag van de dialoog 'stadjsersdag'!

Mevr. Postma: tevreden over de positieve toon van het college en aandacht voor rol van de sociaaleconomische positie. Hoe wordt het inclusief denken bewaakt evenals de voortgang? Wanneer informatie over Agora en het P-team. Wat is stand van zaken m.b.t. het antidiscriminatiepunt? Minderhedenmonitor is waardevolle aanvulling.

Dhr. Telgt: positief over ingestoken lijn. Vraagteken bij de verantwoordelijkheid over implementatie en uitvoering. Liever een collegelid (Verschuren) dan AD bij OCSW die verantwoordelijk is. Aanleg honkbalveld is positief. Allochtonen zitten procentueel gezien onevenredig in deze achterstandssituatie, dit verdient aandacht.

Mevr. Jongman: nota 'bruggen slaan' in 2003 was een start, nu alweer 4 jaar later. College-intentie is goed, maar gevaar van versnippering. Wat zijn concrete plannen om positie van de 'moeilijke' groepen te verbeteren los van de goede dingen die al gebeuren. Gemeente heeft zelf voorbeeldfunctie. Stand van zaken Agora?

Dhr. Luhoff: tevreden over de nota, vooral het integraal bezig zijn met het onderwerp, ook door de collegeleden zelf. Het is een langlopend integraal onderdeel van het gemeentelijk beleid, D66 is niet bang voor versnippering. Zorg over schooluitval. Opleidingsniveau is vrij laag, vraag aan college hier creatief in te zijn. Inburgeringstrajecten: valt tegen dat 52% afhaakt, worden de trajecten anders ingericht?

Dhr. Noordman: wat wil wethouder bereiken en wanneer? Blij met de inburgeringstrajecten en integratie van allochtone vrouwen, maar wat komt er voor de allochtone mannen? 2 grote problemen: groot aantal mensen zonder werk en aantal vroegtijdige schoolverlaters.

Dhr. Schuitemaker: gematigd positief. Onderschrijving intentie, maar meer concrete maatregelen verwacht. Goede samenwerking tussen de diensten is essentieel om versnippering te voorkomen.

Dhr. Koops: verdraagzaamheid staat onder stuk, segregatie moet voorkomen worden. Wederkerigheid is een voorwaarde om de integratie te laten slagen. Integrale benadering juichen wij toe, jammer dat dit in een nota moet. Blijvend structurele aandacht voor alle allochtone stadjsers. Aparte paragraaf in elke beleidsnota opnemen met concrete maatregelen op integratie-inclusief denken? Hulpvraag van minderhengroeperingen bij de MJD is zorgwekkend. Tevreden over de nota.

Wethouder Verschuren: afstand van grote groepen allochtonen tot de samenleving is groot. Bewuste keuze om geen integratienota te maken maar iedere sector en elke wethouder pakt zijn verantwoordelijkheid op dit gebied. Ik ben coördinerend wethouder. Ook zaken rond de asielzoekerspardonregeling, inburgering en dag van de dialoog, dus de dingen die niet op een bepaald beleidsterrein liggen, vallen onder mij. Elke functionele raadscommissie spreekt zijn eigen wethouder aan op dit beleid in de betreffende sector. College bereid nota voor over gehele gemeentelijk personeelsbeleid waarin participatie van allochtonen is opgenomen. Bespreking hiervan komt in de raadscommissie F&V. Agora is wel bijeen geweest, maar er is sprake van politieke discontinuïteit op het integratiedossier. Nog dit jaar volgt een voorstel hoe het verder moet met Agora. Doel is wanneer iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt. Minderhedenmonitor is het instrument om te kijken hoe het gaat en zoekt in op de sociaaleconomische achterstanden. Mensen die onder de pardonregeling vallen hebben inderdaad veel begeleiding nodig. Verslag hierover volgt dit jaar nog. In nota 'kleur de arbeidsmarkt' staan alle maatregelen om allochtonen meer aan het werk te helpen. Anti-discriminatiebureau: vergt overleg, elke gemeente krijgt apart geld hiervoor van het rijk. Commissie wordt geïnformeerd zodra hierover iets te melden valt. Forse kwaliteitsverbetering van het inburgeringstraject wordt door college in VNG-verband benadrukt. Vanuit het ministerie wordt hieraan gewerkt.

Voorzitter: suggestie over aparte paragraaf met integratie-inclusief denken in elke beleidsnota wordt voorgelegd aan het presidium.

Tweede termijn:

Verslag raadsie Werk en Inkomen 5 september 2007.

Dhr. Alderkamp: er wordt doorgedaan met de versnippering. Agora blijft schimmig. Belangrijk dat raad op de hoogte is van het advies van de Minderhedenraad.

Dhr. Koops: vastleggen van de verantwoordelijkheid bij de collegeleden duidt niet op nieuw beleid. Er wordt doorgedaan op de ingeslagen weg, winst is wanneer in elke beleidsnota een aparte paragraaf over alloctonen is terug te vinden.

Mevr. Jongman: jammer dat aantal slagen zijn gemist door politieke discontinuïteit. Nu goede uitvoering.

Wethouder Verschuren: alleen op bestuurlijk niveau was sprake van discontinuïteit. Verantwoordelijkheid wordt scherper neergezet dan in het verleden. Geen koerswijziging t.o.v. de nota 'bruggen slaan'.

B.3. Raadsvoorstel 'Terrein in bedrijf: van kwantiteit naar kwaliteit op bedrijventerreinen 2008-2015'.

Dhr. Oost: goede nota, voorgestelde lijn is prima. Wel zorg over gevolgen voor kantorenbeleid. Gemeente moet goed voorbeeld geven. Misschien nieuw spreidingsbeleid en proberen rijksdiensten hierheen halen. Sterke inzet op revitalisering is prima. Uitstraling is afhankelijk van handhaving. Combinatie wonen/werken komt weinig terug in deze nota.

Mevr. Postma: positieve inspraakreacties. Blij met aandacht voor hoogwaardige invulling van de terreinen. Akkoord met aanpassingen in het beleid. Komt er apart voorstel met uitwerking in bestemmingsplannen i.v.m. de handhaving?

Dhr. Luhoff: gezien de inspraakreacties, complimenten aan het college.

Mevr. Schlebusch: redelijk positief, parkmanagement voor nieuwe terreinen is goed, voor oude terreinen graag concrete maatregelen voor revitalisering. Overheid moet voorwaarden stellen.

Dhr. Van Keulen: aansluiting bij dhr. Oost.

Dhr. Schuitemaker: aansluiting bij de aanbevelingen van dit rapport.

Dhr. Koops: college zit op de goede lijn, complimenten, aansluiting bij vragen van GroenLinks.

Wethouder Dijkstra: forse investering op revitalisering en parkmanagement. Aandacht voor duurzaamheid, inzet op kwaliteit i.p.v. kwantiteit. Er zal strenger en stringenter gehandhaafd moeten worden, nota biedt hier handvaten voor. Handhavingplan wordt momenteel opgesteld. Onder deze nota 2 programma's met uitwerking van de kaders: duurzaamheidsprogramma en programma terreinwinst. Woon-/werklocaties: is aandacht voor.

Het raadsvoorstel gaat conform naar de raad.

B.4. Raadsvoorstel Evaluatie Groningen@Work plus.

Mevr. Van Oosten: plan geeft toename van gesubsidieerde banen en draaideuraanvragers. Nota geeft inadequate cijfers weer m.b.t. uitstroomegevens. Consulents geven zelf aan dat de vraagkant op de arbeidsmarkt kan worden verbeterd, effectmeting is niet betrouwbaar. Uitbreiding boven 40 jaar geeft nog meer problemen op de arbeidsmarkt. Voorstel: alleen vrijwillige deelname van 40-plussers.

Dhr. Luhoff: maatwerk is nog steeds een probleem. Reeds eerder opgemerkt dat invoering persoonlijke re-integratiebudgetten en aandacht voor scholing speerpunten moeten zijn.

Mevr. Jongman: beleid heeft wel enig effect, naarmate leeftijd hoger wordt, is het lastiger werk vinden. Oog blijven houden voor maatwerk. Uitbreiding is gerechtvaardigd gezien de positieve ervaringen van consulents en deelnemers. Weinig aansluiting met de vraagkant. Het (centonige) werk bij G@W is niet het doel, maar een middel om iemand verder te helpen.

Dhr. Van Keulen: voor uitbreiding, maatwerk blijft belangrijk.

Dhr. Schuitemaker: evaluatie geeft niet dusdanig beeld dat uitbreiding gewenst is. Geen gedifferentieerd overzicht van de groepen en hun achtergrond, alleen dan kan de meerwaarde van het doorgelopen traject worden vastgesteld. Bij volgende evaluatie concreet kijken of men dankzij G@W een baan hebben gekregen met inachtneming van hun opleiding en achtergrond. Definitieve beslissing over uitbreiding in de raad.

Verslag raadszie Werk en Inkomen 5 september 2007.

Dhr. Gijsbertsen: vorig jaar instemming onder voorwaarden. Maatwerk is een voorwaarde, deze toets blijft. Fractie heeft nog aantal vragen, definitieve beslissing in de raad.

Dhr. Koops: blij met uitbreiding zoals CDA had gesuggereerd.

Mevr. Slors: voor uitbreiding, er wordt gedifferentieerd gewerkt. Aandacht is veel gericht op nieuwe aanvragers, is er ook sprake van vrijwillige deelname? Onderzoek naar uitvallers, nog niet voldoende gegevens waar de mensen blijven. Wat doen we aan werkleertrajecten voor mensen zonder startkwalificatie?

Wethouder Verschuren: bij maatwerk gaat het er vooral om of iemand op zijn plaats zit bij G@W, levert hem dit iets op en hoe lang is het zinvol hier te zitten. Met de uitbreiding wordt hier nog scherper naar gekeken. Suggestie aan de commissie: komende weken handvatten bedenken om aan dit maatwerk mee te geven zodat dit meegenomen kan worden in de volgende evaluatie.

Dhr. Gijsbertsen: eind deze maand is het besluitpunt over uitbreiding, dan moet er vertrouwen in het project zijn.

Wethouder Verschuren: wij vinden dit een zinvol en goed project die uitbreiding verdient.

Persoonlijk re-integratiebudget/scholing: is prima, maar niet in de plaats van G@W. Afstemming arbeidsmarkt: hier is een slag te maken, ook d.m.v. beter overleg en samenwerking met het CWI. Eentonig werk: is weinig aan te doen, er mag geen sprake zijn van productiedruk. Volgend jaar zal er weer een evaluatie G@W verschijnen.

Het voorstel gaat als discussiepunt naar de raad.

B.5. Motie 'afhandelingstermijn uitkeringsaanvragen'.

Mevr. Van Oosten: verzoekt om binnen 1 week uitsluitel te geven of men recht op uitkering heeft of niet.

Dhr. Gijsbertsen: het gaat erom dat niet binnen 1 week geld op tafel ligt, maar dat de beslissing er is. Er mag geen inkomensgat vallen. Graag reactie op de inspreker. Door zekerheid te geven krijgt men vertrouwen in de dienst. Graag meer info over snellere behandeling van de aanvragen van bijzondere bijstand.

Dhr. Noordman: geen ambitie bij het college om de aanvragen sneller af te handelen. Organisatie moet streven naar 100% afhandeling op tijd. Blijven bij deze motie.

Dhr. Koops: vindt argumentatie van het college overtuigend en eens met het niet uitvoeren van de motie.

Wethouder Verschuren: beschikking binnen 1 week zou kunnen, maar er zijn zoveel papieren nodig om dit te bepalen, dan zou je veel aanvragen bij voorbaat al moeten afwijzen omdat men de gegevens niet compleet heeft. Wij hebben de inzet om eenvoudige aanvragen voor bijzondere bijstand binnen enkele uren af te handelen. Ambitie moet er zijn om de wettelijke afhandelingstermijn te halen, maar in sommige gevallen is meer onderzoek nodig. Er zal schriftelijk worden gerapporteerd over de afhandelingstermijn van de bijzondere bijstand.

Een meerderheid van de commissie besluit zich neer te leggen bij de uitleg van de wethouder.

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

Een werkbezoek aan de GKB in november is akkoord, datumvoorstel volgt. LTA: alle toezeggingen van het college gedaan in collegebrieven zullen op de LTA worden opgenomen.

C.2. Ingekomen stukken en stukken ter kennisgeving.

: SP en VVD en GroenLinks verzoeken om agendering van de aanpak knelpunten kantorenmarkt, de SP verzoekt om agendering van de rapportage werkprojectengroep. GroenLinks verzoek om agendering van de ombouw ID-banen eventueel samen met de nota 'toekomst gesubsidieerde arbeid' (op LTA november). De fracties zullen besprekpunten aanleveren.

C.3. Vaststelling verslagen van 9 mei (armoedepact) en 6 juni 2007.

De verslagen worden vastgesteld.

Toezeggingen door wethouder Verschuren:

Bij B.1 Armoedepact:

- Evaluatie armoedepact: wethouder komt met procedurevoorstel hoe de evaluatie vorm wordt gegeven (voorjaar 2008).
- Raadszie krijgt tkn de nieuwsbrieven die in het kader van het armoedepact uitgaan.

Verslag raadsclie Werk en Inkomen 5 september 2007.

- Wethouder onderzoekt verruiming van de samenwerking binnen het netwerk van de gemeente en rapporteert daarover aan de commissie.

Bij B.2. Nu ritsen en Minderhedenmonitor 2006:

- De wethouder brengt nog dit jaar verslag uit over de opvang en begeleiding van de groep die onder het generaal pardon valt.
- Commissie krijgt nog dit jaar een overzicht van de wijze waarop de gemeente zijn voorbeeldfunctie als werkgever invult bij het doelgroepenbeleid minderheden.
- Minderhedenparagraaf bij beleidsnota's: wordt door de griffie aan het presidium voorgelegd.
- Wethouder komt nog dit jaar met een stand van zaken en een nader voorstel m.b.t. de ontwikkeling van de Agora.

Bij B.5. Motie afhandelingstermijn uitkeringsaanvragen:

- Er zal schriftelijk worden gerapporteerd over de afhandelingstermijn van de bijzondere bijstand.

Raadsvoorstel - "Werk aan de winkel", actualisatie van het beleid voor perifere en . . .

RAADSVOORSTEL:

2007-2008

Ons kenmerk: RO 07.1425404

Registratienummer : GR 07.

Ingekomen op :

Onderwerp: "Werk aan de winkel", actualisatie van het beleid voor perifere en grootschalige detailhandelsvestigingen.

Groningen,

Aan de raad,

De nota Detailhandel en Leisure dateert van december 2002. Hierin is de gemeentelijke visie op verwachte en gewenste ontwikkelingen in de detailhandel verwoord. Die nota stelde een afzonderlijke uitwerking in het vooruitzicht van het beleid voor perifere en grootschalige detailhandelsvestigingen (pdv en gdv). Dit had te maken met vele op stapel staande veranderingen:

"Gezien de ontwikkelingen in het rijks- en provinciaal beleid is het wenselijk na 2005 het beleid rondom pdv en gdv te herzien. Met name voor het Sontplein en Stationsgebied wordt een herijking noodzakelijk geacht. In de periode 2005- 2010 kunnen, gelet op de nabijheid van de binnenstad, ook publieksintensieve voorzieningen op het Sontplein een plek krijgen, voor zover deze zich niet laten onderbrengen in de binnenstad."

Inmiddels is er van rijkszijde - in de nota Ruimte - duidelijkheid over de invulling van het pdv/gdv-beleid. Vanuit de provincies zijn richtlijnen opgesteld hoe om te gaan met het verruimde beleid. Als gemeente hebben we nader onderzoek laten doen naar de marktruimte binnen een aantal typische pdv- en gdv-branches. Dit resulteerde in oktober 2006 in het concept van de actualisatie van het gemeentelijk detailhandelsbeleid en de toekomst van het Sontplein. Het voorontwerp van de nota "Werk aan de winkel, actualisatie van het beleid voor perifere en grootschalige detailhandelsvestigingen is in november 2006 opiniërend besproken in de raadscommissie Werk en Inkomen en in december 2006 besproken met Groningen City Club (GCC), Kamer van Koophandel (KVK), Brancheorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf (MKB) en het Hoofdbedrijfschap Detailhandel (HBD). Tevens heeft het voorontwerp van 18 april tot en met 17 mei 2007 ter inspraak gelegen. Iedereen is hierop gewezen door middel van een advertentie in de Gezinsbode van 18 april 2007. Er zijn vier inspraakreacties binnen gekomen. Deze hebben niet geleid tot aanpassing van de nota "werk aan de winkel", actualisatie van het beleid voor perifere en grootschalige detailhandelsvestigingen.

Raadsvoorstel - "Werk aan de winkel", actualisatie van het beleid voor perifere en . . .

2

Voor de duidelijkheid wij omschrijven hier twee bijzondere vormen van detailhandel. Perifere detailhandelsvestigingen (pdv): vormen van detailhandel die van rijkswege zijn toegestaan op locaties buiten de normale winkelcentra, bijvoorbeeld op bedrijventerreinen of langs de hoofdwegen. Het betreft winkels die vanwege aard en omvang van de gevoerde artikelen een groot oppervlak vereisen (min. 1.000 m²): auto's, boten, caravans, detailhandel in brand- en explosiegevaarlijke en milieuverstorende stoffen, grove bouwmaterialen, bouwmarkten, tuincentra en daaraan annex detailhandel in tuinmeubelen, keukens, sanitair en de gehele woninginrichting, waaronder meubelen. Perifere detailhandel heeft branchering als criterium. Grootschalige detailhandelsvestigingen (gdv): winkels met meer dan 1.500 m² oppervlak zoals bedoeld in het rijksbeleid rond gdv-locaties. Grootschalige detailhandel heeft oppervlakte als criterium, niet de branchering.

Het voorstel omvat een actualisatie van het beleid voor de korte en middellange termijn. Het aantal PDV-locaties zal niet worden uitgebreid en ook het begrip PDV zullen we niet verruimen ten opzichte van het bestaande beleid. We houden dan ook zo veel mogelijk vast aan ons bestaande beleid en de daarin gehanteerde criteria. Feitelijk sluiten wij aan bij het voorgestelde beleid van de provincies (IPO).

Voor het Sontplein stellen wij voor om deze als GDV locatie verder te ontwikkelen. Daarbij willen we de volgende beleidsuitgangspunten hanteren: versterking van Groningen als koopcentrum van het Noorden dient de boventoon te voeren; het moet gaan om additionele winkelformules, die een groter verzorgingsgebied dan de regio Groningen kennen; de nieuwe formule dient grootschalig te zijn (groter dan 1.500 m² bvo); nieuwe grootschalige solitaire winkels in de dagelijkse sector worden niet ondersteund; het valt binnen de gebiedsbegrenzing van het huidige Sontplein (o.a. oude Ikea pand, Praxis, Van der Molen, Mac Donalds).

Op grond van het voorgaande stellen we u voor te besluiten:

- I. kennis te nemen van de reactienota "werk aan de winkel", actualisatie van het beleid voor perifere en grootschalige detailhandelsvestigingen;
- II. de beleidsnota "werk aan de winkel", actualisatie van het beleid voor perifere en grootschalige detailhandelsvestigingen vast te stellen.

Burgemeester en wethouders
van Groningen,

De burgemeester,

De secretaris,

Jacq. Wallage.

H.P. Bakker.

Raadsvoorstel - Verordening Economic Talent Board

RAADSVOORSTEL:

2007-2008

Ons kenmerk: RO 07.1417954

Registratienummer : GR 07.

Ingekomen op :

Onderwerp: Verordening Economic Talent Board

Groningen,

Aan de raad,

In oktober 2006 hebben wij u geïnformeerd over onze voornemens uit het collegeprogramma om een adviesraad voor economische vraagstukken in te stellen. Een adviesraad die bestaat uit jonge "talenten" uit de volle breedte van de Groninger economie, van ICT tot en met de detailhandel en de creatieve sector. De adviesraad draagt de naam "Economic Talent Board" en heeft als doel de gemeente gevraagd en ongevraagd van advies te voorzien op economisch terrein. Het afgelopen jaar hebben we de ideeën over dit orgaan verder uitgewerkt en kandidaten geselecteerd. De Board wordt een officieel adviesorgaan voor college en raad. Daartoe leggen wij u in dit raadsvoorstel de verordening op de Board ter besluitvorming voor.

Meerwaarde Economic Talent Board.

Het college maakt werk van een duurzame en kennisintensieve economie. Groningen moet de levendige, creatieve en culturele metropool zijn. Wij hebben structureel overleg met brancheorganisaties, ondernemersplatforms en grote instellingen, maar vinden dat we ook buiten deze traditionele netwerken moeten kijken. Groningen is een van de jongste steden van Nederland. Om de slag naar toekomstige ontwikkelingen te kunnen (blijven) maken, moet de gemeente gevoed worden met frisse ideeën, nieuwe inzichten en verrassende invalshoeken. De Economic Talent Board bestaat uit 15 jongeren en jonge ondernemers tot 35 jaar, die bruggen kunnen bouwen tussen bedrijfsleven, onderwijs, overheid en cultuur. Vergrijzing in het bedrijfsleven, het behouden en binden van talenten voor de Groningse economie of het stimuleren van jong ondernemerschap zijn voorbeelden van vraagstukken die wij aan de Board willen voorleggen. Ook willen wij de Board betrekken bij de nieuwe beleidsvisies voor de toekomst, zoals het Economisch Business Plan.

De instelling van de Economic Talent Board laat zien dat de gemeente het binden en boeien van talent van groot belang vindt en dat die talenten een bijdrage kunnen leveren aan het doel om van Groningen een dynamische stad te maken met volop economische kansen.

Raadsvoorstel - Verordening Economic Talent Board

2

In de verordening is de positie en werkwijze van de Economic Talent Board toegelicht. De Board komt minimaal vier maal per jaar bijeen. Tweemaal per jaar wordt de bijeenkomst bijgewoond door de wethouder Economische Zaken.

Gelet op het vorenstaande, stellen wij u voor te besluiten:

- I. de verordening op de Economic Talent Board vast te stellen;
- II. dit besluit bekend te maken in de Groninger Gezinsbode, rubriek Stadsberichten en te publiceren in het gemeenteblad.

Burgemeester en wethouders
van Groningen,

De burgemeester,

De secretaris,

Jacq. Wallage.

H.P. Bakker.

Raadsvoorstel - Verordening Economic Talent Board

3

Verordening op de Economic Talent Board gemeente Groningen

Artikel 1.

Begripsbepaling:

1. Economic Talent Board:
raad van advies voor (beleids)aangelegenheden inzake het gemeentelijke economisch beleid.
2. College:
college van burgemeester en wethouders.

Artikel 2.

De Economic Talent Board heeft tot taak gevraagd of ongevraagd (schriftelijk) advies uit te brengen aan het college van burgemeester en wethouders en de gemeenteraad ten aanzien van de algemene beleidsvoorbereiding en beleidsondersteuning op het terrein van de economie. Daartoe wordt in ieder geval gerekend het Economisch Business Plan en in het bijzonder de ontwikkeling van de stuwende sectoren en ondernemerschap.

Artikel 3.

1. De Economic Talent Board bestaat uit tenminste tien en maximaal vijftien leden. De leden zijn afkomstig vanuit verschillende branches en sectoren en worden vrij geworven. Zij mogen geen deel uitmaken van het bestuur of werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van de gemeente Groningen.
2. Voor de leden geldt een maximum leeftijd, bij de benoeming, van 35 jaar.
3. De Board kiest uit haar midden en voor de duur van haar zitting een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.

Artikel 4.

1. De leden worden op voorstel van het college van burgemeester en wethouders door de gemeenteraad benoemd voor de zittingsperiode van het college. Zij kunnen op elk gewenst moment ontslag nemen.
2. Een tussentijds benoemd lid treedt af op het tijdstip waarop degene, in wiens plaats hij is benoemd, moest aftreden.
3. De leden hebben recht op vacatiegeld.

Artikel 5.

De Board wordt bijgestaan door een door het college aan te wijzen ambtenaar, die als secretaris optreedt. De Board kan zich tevens laten bijstaan door derden.

Artikel 6.

De Economic Talent Board komt minstens vier maal per jaar bijeen en voorts zo vaak de voorzitter of tenminste een derde van het aantal leden nodig acht. Tweemaal per

Raadsvoorstel - Verordening Economic Talent Board

4

jaar wordt de bijeenkomst bijgewoond door het lid van het college dat meer in het bijzonder belast is met economische zaken. Deze kan zich bij laten staan of doen vervangen door een andere bestuurder of ambtenaren.

Artikel 7.

1. De Board adviseert gevraagd en ongevraagd het college.
2. Ten aanzien van de adviserende taak wordt de Board zo vroeg mogelijk de nodige informatie verschaft door het college.
3. In het geval dat het college beslist in afwijking van het advies van de Economic Talent Board, dan wel in een voorstel aan de gemeenteraad afwijkt van het advies van de Economic Talent Board, worden de redenen daarvan aan de Economic Talent Board meegedeeld.

Artikel 8.

Elk jaar, uiterlijk in de maand maart, brengt de Board aan het college verslag uit over haar werkzaamheden en de daarbij opgedane ervaringen over het daaraan voorafgaande jaar.

Artikel 9.

Over het aanvullen, wijzigen of intrekken van deze verordening wordt de Board gehoord. De Board kan desbetreffende voorstellen bij het college van burgemeester en wethouders indienen.

Artikel 10.

In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 11.

Deze verordening treedt in werking met ingang van de dag na die van de bekendmaking.

Artikel 12.

Deze verordening kan worden aangehaald als de verordening op de Economic Talent Board gemeente Groningen.

Raadsvoorstel - Voordracht kandidaatleden Economic Talent Board

RAADSVOORSTEL:

2007-2008

Ons kenmerk: RO 07.1417957

Registratienummer : GR 07.

Ingekomen op :

Onderwerp: Voordracht kandidaatleden Economic Talent Board

Groningen,

Aan de raad,

In het raadsvoorstel "Verordening Economic Talent Board" hebben we u de verordening op de Economic Talent Board ter besluitvorming voorgelegd. Ook voorliggend raadsvoorstel komt voort uit het voornemen in het collegeprogramma om een adviesraad in te stellen ten behoeve van gevraagd en ongevraagd advies op economisch terrein. Deze adviesraad bestaat idealiter uit een mix van jonge, creatieve en ondernemende talenten uit de volle breedte van de Groningse economie. In dit raadsvoorstel willen we u informeren over de gevolgde selectieprocedure en zullen we 15 kandidaten voordragen voor benoeming in de Board.

Gevolgte selectieprocedure.

Er is een halfopen wervingsprocedure gevolgd: we hebben onze netwerken en intermediaire organisaties benaderd met de vraag kandidaten aan te dragen, die voldoen aan het profiel van de Economic Talent Board. Op die manier wilden we kandidaten aangereikt krijgen, die door ervaren mensen uit het bedrijfsleven gezien worden als "high potentials". We hebben steeds benadrukt, dat we de Board willen laten bestaan uit vrije denkers, die het een uitdaging vinden over eigen grenzen heen te kijken, die onafhankelijk kunnen opereren en dus niet als belangenbehartiger optreden voor een specifieke groepering. Dit heeft 26 potentiële kandidaten opgeleverd die hun belangstelling motiveerden tijdens een "speeddate".

We hebben de volgende selectiecriteria gehanteerd:

1. voor de leden geldt een maximumleeftijd van 35 jaar bij benoeming;
2. van dezelfde organisatie wordt slechts één kandidaat voorgedragen voor benoeming;
3. een zo breed mogelijke vertegenwoordiging van de verschillende bedrijfssectoren;
4. een zo evenwichtig mogelijke samenstelling qua geslacht;
5. een zo breed mogelijke samenstelling qua persoonlijkheden en competenties.

Door het hoge aantal gekwalificeerde en ambitieuze kandidaten hebben we met name naar de samenstelling van de Board kunnen kijken. We menen dat de leden, die we in

Raadsvoorstel - Voordracht kandidaatleden Economic Talent Board

2

dit raadsvoorstel voordragen voor benoeming, de Groningse economie zeer breed vertegenwoordigen en op die manier gezamenlijk een inspirerende adviesraad zullen vormen. Uiteindelijk willen we 15 kandidaten voordragen voor benoeming.

Voordracht kandidaatleden.

1. De heer D. Aleven (Dirk, geb. 31 mei 1982): algemeen directeur en eigenaar MeetIn BV. Verzorgt reizen met een specifiek thema waaronder duurzaam ondernemen en investeren.
2. Mevrouw D. Donker (Debbie, geb. 28 juli 1981): mede-eigenaar Nous Deux (vrije kunst, vormgeving, fotografie). Affiniteit met relatie kunst en ondernemen, maatschappelijk verantwoord ondernemen.
3. Mevrouw R.G. van Dijken (Renate, geb. 6 augustus 1979): directeur en mede-eigenaar FLOOR International BV. Gericht op jongerencommunicatie en persoonlijke ontwikkelingsprogramma's voor jongeren.
4. De heer L. Evers (Lars, geb. 27 april 1977): directeur Preferred Banking bij ABN AMRO Bank NV. Kennis en ervaring op gebied van sportmanagement en financiële dienstverlening.
5. De heer M. Horehnajad (Morteza, geb. 3 mei 1979): eigenaar Restaurant Lunchcafé Overstag. Kennis en ervaring op gebied van horeca-ondernemerschap.
6. De heer F. Imhann (Floris, geb. 25 maart 1985): (mede-)eigenaar-directeur Aceso. Student-ondernemer: software voor medische instellingen.
7. De heer J. Loef (Jeroen, geb. 24 maart 1980): YEAH! Incubator BV. Kennis en ervaring op gebied van incubators en benodigde faciliteiten.
8. De heer P.R. Luimstra (Peter, geb. 11 maart 1981): consultant op gebied van duurzame energie en energieprojecten. Bestuurslid, medeoprichter Stichting Waakvlam voor young professionals uit de energiesector.
9. Mevrouw K. Poortier (Kirsten, geb. 22 december 1979): medewerker Nederlands Stripmuseum Groningen. Affiniteit met relatie kunstwereld en maatschappij w.o. sociaal-economische vraagstukken.
10. De heer S. Prinsen (Sander, geb. 20 februari 1979): (mede-)directeur en eigenaar Storm Marketing Consultants. Kennis en ideeën op gebied van doorstarters.
11. Mevrouw R.H.E. Pruijm (Ruth, geb. 22 september 1973): advocaat sectie Ondernemingsrecht/Handelsrecht bij Yspeert Advocaten. Drie jaar bestuurservaring als voorzitter JCC (tot september 2007).
12. Mevrouw L.N. Tehupuring (Lusanne, geb. 3 juni 1984): projectmedewerker

Raadsvoorstel - Voordracht kandidaatleden Economic Talent Board

3

Marketing & Communicatie Hanzehogeschool Groningen. Affiniteit met binden en boeien van afgestudeerden.

13. Mevrouw E.V. Veldhuizen (Esmé, geb. 25 mei 1978): eigenaar Huisje, Boompje, Beestje Interieur & Decoratie. Kennis en ervaring op gebied van de detailhandel.
14. De heer F. Venneman (Floris, geb. 16 september 1986): zelfstandig ondernemer: Venterprise. Adviesbureau voor marketing en ondernemerschap, gericht op het MKB.
15. De heer F.W.T.R. Visser (Folkert, geb. 7 mei 1981): directeur, grootaandeelhouder en oprichter Lavinium Holding BV. Kennis en ervaring op gebied van (student-)starters.

Gelet op het vorenstaande, stellen wij u voor te besluiten:
de voorgedragen kandidaten voor de Economic Talent Board te benoemen voor de zittingsduur van de raad.

Burgemeester en wethouders
van Groningen,

De burgemeester,

De secretaris,

Jacq. Wallage.

H.P. Bakker.

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

RAADSVOORSTEL:

2007-2008

Ons kenmerk: RO 07.1425563

Registratienummer : GR 07.

Ingekomen op :

Onderwerp: "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op bedrijventerreinen in de stad Groningen 2008-2015".

Groningen,

Aan de Raad,

In 1999 heeft uw raad de nota "Ruimte voor Bedrijvigheid" vastgesteld. In deze nota zijn de hoofdlijnen van het bedrijventerreinenbeleid voor de periode tot 2010 neergelegd. Wij zijn nu zeven jaar verder en de veranderende omgeving maakt een heroriëntatie op het huidige beleid noodzakelijk.

De nota "Terrein in Bedrijf" gaat uit van een doordachte combinatie van ruimte op nieuwe bedrijventerreinen en revitalisering van bestaande terreinen. We verwachten de ontwikkeling van bedrijventerreinen flexibeler te laten verlopen en beter in te spelen op de behoeften van ondernemers. Dat willen we doen door af te stappen van de hoge uitgifteambitie, stringente thematisering los te laten, armslag te geven aan nieuwe kantoorachtige ontwikkelingen en een vestigingsprotocol op te stellen dat meer uitgaat van een ruimtelijke verschijningsvorm.

De meeste bedrijven in Groningen zijn gevestigd op de bestaande bedrijven-terreinen. Aandacht voor deze ondernemers en voor hun omgeving zorgt voor een goed vestigingsklimaat. Dat levert een positieve bijdrage aan de economische positie van de stad en aan de werkgelegenheid. Om die reden zetten we met *Terreinwinst* actief in op het revitaliseren van de verouderde terreinen en werken we samen met bedrijven en bedrijvenverenigingen om de kwaliteit en duurzaamheid van de bedrijfsomgeving te verbeteren en op niveau te houden.

Inspraak.

De conceptnota "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op bedrijventerreinen in de stad Groningen 2008-2015" heeft van 7 juni tot en met 5 juli jl. ter inzage gelegen. Iedereen is hierop gewezen door middel van een advertentie in de Gezinsbode van 6 juni 2007. Daarnaast is de conceptnota

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op . . .

2

toegestuurd naar de bedrijvenverenigingen uit de gemeente Groningen, de Kamer van Koophandel, de Provincie Groningen, de Regio Groningen-Assen en het ministerie van Economische Zaken, Regio Noord.

Op basis van de terinzagelegging van de nota is een zienswijze ingebracht door de gezamenlijke bedrijvenverenigingen en de Kamer van Koophandel (brief d.d. 5 juli 2007, zie bijlage).

De zienswijze van de gezamenlijke bedrijvenverenigingen en de Kamer van Koophandel komt samengevat op het volgende neer:

1. de aandacht voor de bestaande bedrijven en bedrijventerreinen wordt onderschreven;
2. de inzet op de revitalisering van bedrijventerreinen sluit aan op de ontwikkeling die de bedrijventerreinverenigingen doormaken, bevordert de samenwerking tussen gemeente en bedrijven en leidt tot een betere organisatiestructuur bij bedrijventerreinverenigingen;
3. de bedrijvenverenigingen en de Kamer van Koophandel willen samenwerking met de gemeente Groningen nadrukkelijk nastreven met als doel het behouden en versterken van een perfect vestigingsklimaat in de stad;
4. het realiseren van gezamenlijk parkmanagement leeft sterk bij de ondernemers, vooral op het vlak van veiligheid, beheer en onderhoud en gezamenlijke inkoop;
5. het loslaten van de thematisering en meer uitgaan van ruimtelijke verschijningsvormen wordt onderschreven.

De ingebrachte zienswijze van de gezamenlijke bedrijvenverenigingen en de Kamer van Koophandel op de nota "Terrein in Bedrijf" ondersteunt het voorgestelde gemeentelijke beleid op het gebied van bedrijventerreinen. De reactie leidt dan ook niet tot aanpassing van de nota "Terrein in Bedrijf".

Besluit.

Op basis van het vorenstaande stellen wij u voor te besluiten: de nota "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op bedrijventerreinen in de stad Groningen 2008-2015" vast te stellen.

Burgemeester en wethouders
van Groningen,

De burgemeester,

Jacq. Wallage.

De secretaris,

H.P. Bakker.

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

3

Terrein in Bedrijf Van kwantiteit naar kwaliteit op bedrijventerreinen in de stad Groningen 2008-2015



Dienst Ruimtelijke Ordening en Economische Zaken
Gemeente Groningen
Juli 2007

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

4

Inhoud

Inleiding	3
1. De nota Ruimte en Bedrijvigheid, 1999	4
2. Analyse van de ontwikkelingen	5
2.1 Lokaal en regionaal	5
2.2 Vraag en aanbod	6
2.3 Trends en ontwikkelingen	7
2.4 De kwaliteit van de bestaande locaties	8
2.5 Gevolgtrekkingen	9
3. Nieuw beleid voor bedrijventerreinen	10
3.1 Een andere uitgifte en indeling	10
· hoogwaardige bedrijventerreinen	
· gemengde bedrijventerreinen	
· kleinschalige woninggebonden terreinen	
3.2 Kantoren op bedrijfsterreinen	11
3.3 Bereikbaarheid	11
3.4 Ontwikkeling nieuwe terreinen	12
3.5 Instrumenten	12
· regionale samenwerking	
· parkmanagement	
· zorgvuldige vestiging	
· monitoren	
3.6 Financiering	13
Conclusie	15

Inleiding

Voldoende aanbod in alle geuren en kleuren - dat is het doel van een adequaat beleid voor bedrijventerreinen. Dat beleid is nodig voor werkgelegenheid en economische groei in stad en regio. De gemeenteraad legde in 1999 de hoofdlijnen vast in de nota *Ruimte voor Bedrijvigheid*. Uitgangspunt: een sterke positie van de stad in het economisch krachtenveld, meer werkgelegenheid en minder werkloosheid. Een voldoende aanbod van bedrijvenlocaties werd als primaire voorwaarde geformuleerd.

Inmiddels zijn we acht jaar verder. In die jaren is de vraag naar terreinen minder gegroeid dan we verwachtten. De vraag is ook anders geworden: meer gericht op dienstverlening, kantoorachtige accommodatie, meer aandacht voor kwaliteit en uitstraling.

Ook andere ontwikkelingen kregen invloed op de ruimtelijke en economische visie van stad en regio. Een verhoogde binnenstedelijke bouwopgave. Meer aandacht voor water en natuur als structurerende elementen van stedelijke ontwikkeling. Functiemenging.

De bijzondere combinatie van prettig wonen, stedelijke dynamiek en de natuurlijke ruimte van het landschap eromheen wordt de komende jaren nog belangrijker. Dat heeft Groningen vóór in de concurrentie tussen stedelijke regio's. Maar de stad biedt nauwelijks nog extra ruimte naast de bedrijventerreinen die al in ontwikkeling zijn. Daarom bepleit het nieuwe structuurplan zorgvuldig en flexibel omgaan met de bestaande en beoogde locaties. Enkele projecten, zones en uitbreidings-gebieden krijgen prioriteit. Scherpe keuzes in nieuwe ontwikkeling en prioriteit voor het verbeteren van de bestaande terreinen kunnen er samen voor zorgen dat de stad Groningen zich de komende tijd economisch kan blijven ontwikkelen met behoud van een goed woon- en leefklimaat. Dat vraagt om nadruk op het herwaarderen en opnieuw ontwikkelen - revitaliseren - van de bestaande bedrijventerreinen.

Deze nota geeft onze visie weer op kwaliteit en toekomst voor bedrijvenlocaties in de stad Groningen. Een visie die breed gedragen wordt. Tijdens de inspraak zijn geen kritische geluiden vernomen en de bedrijventerreinverenigingen in de stad en de Kamer van Koophandel hebben instemmend gereageerd op de nota en ondersteunen het voorgestelde gemeentelijke beleid.

De nota is als volgt opgebouwd.

Hoofdstuk 1 beschrijft in het kort het beleid voor de bedrijventerreinen vanaf 1999.

Hoofdstuk 2 onderneemt een analyse van de ontwikkelingen en de gevolgen daarvan.

Hoofdstuk 3 komt tot conclusies en formuleert voorstellen voor een nieuwe beleidsaanpak.

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

6

Hoofdstuk 1 De nota Ruimte voor Bedrijvigheid, 1999

De nota Ruimte voor Bedrijvigheid, vastgesteld in 1999, had een sterke oriëntatie op de ontwikkeling van nieuwe bedrijventerreinen. Het economisch tij resulteerde in een sterke groeiverwachting voor de uitgifte van bedrijventerreinen. Het ambitieniveau werd vastgelegd op 20 tot 30 ha per jaar.

Daarnaast zette de nota sterk in op samenwerking binnen de regio. De nota voorzag bovengemiddelde groeikansen voor de noordcorridor in sectoren als ICT, life sciences, energie, transport en logistiek, scheepsbouw en kenniscentra. Volgens TNO-onderzoek zouden die kansen kunnen resulteren in een groei van 60.000 arbeidsplaatsen tot 2030. Daarvoor zou in de regio Groningen-Assen 1000 ha bedrijventerrein nodig zijn, waarvan ongeveer de helft in en rondom de stad Groningen zou moeten komen. Veel werd verwacht van landelijke en internationale acquisitie.

Om de doelstelling van 'Ruimte voor Bedrijvigheid' te halen werd ingezet op een hoger uitgifte tempo. Voor de toenemende vraag moest veel grond in ontwikkeling worden genomen. Tot 2010 zou het moeten gaan om ongeveer 250 ha. Ook kwalitatief zou de vraag optimaal tegemoet worden gekomen door thematisering en gerichte voorraadvorming. Alnaargelang hun karakter en ambities zouden de bedrijven kunnen kiezen uit locaties van 8 verschillende signatures: hoogwaardig, gemengd, kleinschalig, bijzonder stuwend, universiteitgerelateerd, milieugerelateerd, watergebonden en toegesneden op zware bedrijvigheid.

Omdat bereikbaarheid voor het bedrijfsleven van groot en nog toenemend belang was ging de nota uitgebreid in op de projecten die op dat vlak in ontwikkeling waren. Zo werd voor de bereikbaarheid op langere termijn van de regio Groningen-Assen ingegaan op de HSL-Noord, de voltooiing van de A31 (D), de verdubbeling N33, de vaarweg Lemmer-Delfzijl en de baanverlenging van Groningen Airport Eelde.

Het belang van de bestaande bedrijventerreinen werd in 1999 al onderkend. Aangegeven werd dat versterking noodzakelijk was door bedrijventerreinen te revitaliseren met een accent op duurzaamheid en het management van bedrijventerreinen.

Hoofdstuk 2 Analyse van de ontwikkelingen

Groningen is een broedkamer voor economische bedrijvigheid. Veel bestaande, groeiende en fuserende bedrijven zoeken voortdurend naar ruimte. We rekenen het tot onze verantwoordelijkheid optimaal te voorzien in de vraag naar bedrijfslocaties, zowel op korte als op middellange termijn. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de ontwikkelingen van 1999 tot 2007 - lokale en regionale ontwikkelingen, ruimte en trends in de markt, en de kwaliteitsverbetering die we hebben ingezet met het programma Terreinwinst.

2.1 Lokaal en regionaal beleid

Beleid voor bedrijventerreinen is vooral een lokale en regionale aangelegenheid, met dien verstande dat rijks- en provinciaal beleid op regionaal niveau is verwerkt in de actualisatie van de Regiovisie Groningen-Assen. De rijksnota's van belang in dit verband zijn de nota Ruimte (VROM), de nota Pieken in de Delta (EZ) en het Actieplan Bedrijventerreinen (EZ). Op provinciaal niveau gaat het vooral om het Provinciaal Omgevingsplan.

Een goed aanbod van bedrijfs- en kantoorlocaties is noodzakelijk om onze doelstellingen te realiseren op het gebied van werkgelegenheidsgroei (*'een stad met meer werk, minder werkloosheid'*) en van de kwaliteit van het vestigingsklimaat (*'een stad met een uitstekend vestigingsklimaat'*).

De werkgelegenheidsdoelstelling uit de actualisatie van het Economisch Business Plan (*Stad aan de Slag, 2004*) luidt: circa 135.000 arbeidsplaatsen in het jaar 2010, ofwel een groei van 25.000 ten opzichte van 1999. De doelstelling voor het terugdringen van het aantal werklozen is in de actualisatie aangescherpt van 10.000 niet werkende werkzoekenden (nww) tot 8.500.

In 2004 is de *Stadvisie* geactualiseerd. Daarin zijn al een paar aanpassingen van het beleid voor bedrijventerreinen verwoord, die in de nota *Van nu naar straks* worden uitgewerkt:

versterken van de regionale samenwerking, inzet op kwaliteitsverbetering en revitalisering, bijstellen van de ambitie voor gronduitgifte, aanpassen van de thematisering.

Met de Regio Groningen-Assen kiezen we nadrukkelijk voor onze rol in het nationaal stedelijk netwerk. Dit betekent dat wij een groot deel van de verstedelijkingstaak op ons nemen (40 % van het Noorden), die zoveel mogelijk in de bestaande stad en langs de T-structuur van A28-A7 gestalte moet krijgen.

De samenwerking binnen de regio Groningen-Assen verloopt op dit moment goed, zowel ambtelijk als bestuurlijk. Samenwerken op het gebied van bedrijventerreinen is een van de projecten van de regio. Voor de belangrijke bedrijventerreinen worden afspraken gemaakt op het vlak van product, planning en promotie. De afstemming van

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

8

product en promotie heeft geresulteerd in een kwaliteitsscorekaart van de 14 belangrijkste bedrijventerreinen en een gezamenlijke brochure. Daarnaast wordt ook kennis uitgewisseld en worden gezamenlijk projecten opgezet.

Ook met enkele gemeenten afzonderlijk hebben we goede contacten opgebouwd en voeren we concrete projecten uit. Deze bilaterale samenwerking is het verst gevorderd met de gemeenten Hoogezand-Sappemeer en Slochteren waar we in een gemeenschappelijke regeling het bedrijventerrein Rengers ontwikkelen en uitgeven. De eerste fase is bijna uitverkocht en we bereiden nu fase 2 en 3 voor. Daarnaast hebben we met Hoogezand-Sappemeer het watergebonden bedrijventerrein Westerbroek ontwikkeld, waar enkele bedrijven naar toe zijn verhuisd die in Groningen onvoldoende mogelijkheden hadden zich te ontwikkelen.

2.2. Vraag en aanbod

In 1999 legde de nota *Ruimte voor Bedrijvigheid* een ambitieuze doelstelling neer voor de uitgifte van bedrijventerreinen, namelijk 20 tot 30 ha per jaar. Hoewel de gemeente rond het jaar 2000 economisch fors de wind mee had is de gronduitgifte, ook in de beste jaren, niet ver boven de 20 ha per jaar uitgekomen. De dip van 1999 was het gevolg van een tekort aan uitgeefbare grond; vanaf 2000 kwam Eemspoort op de markt. Daarna is door de teruggang in de economie de uitgifte gedaald naar een niveau rond de 10 ha.

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
8,9	18,7	18,9	23,5	11,6	21,5	20,2	18,5	13	10	8

Bron: Groningen economisch bekeken

ETIN Adviseurs heeft in 2002 vraagramingen voor de Regio Groningen-Assen en voor de regio Groningen (Groningen, Hoogezand en Slochteren) onderzocht in twee varianten: een doorrekening van de gemiddelde uitgifte van de voorgaande vijftien jaar, en een variant gebaseerd op de gemiddelde uitgifte van de voorgaande vijf jaar, de periode van hoogconjunctuur.

Op basis van dezelfde methodiek heeft de gemeente Groningen een vraagraming gemaakt, waarbij is uitgegaan van de periode van vijftien jaar als de meest realistische. Op basis van deze raming werd de behoefte tot 2015 geprognoseerd op 175 ha en tot 2020 op 235 ha. De gemiddelde uitgifte komt hierdoor op 13 ha per jaar voor de gemeente Groningen. Deze raming is meegenomen in de actualisatie van de stadsvisie *Van nu naar straks*. De doelstelling voor uitgifte werd vervolgens vastgesteld op 15 tot 20 ha per jaar.

Na de recorduitgifte van kavels in 2000 en 2001 (boven 20 ha) is door de terugval van de economie de terreinuitgifte gedaald, maar op een lager niveau is de verkoop wel doorgedaan. De uitgifte heeft zich in de afgelopen drie jaar gestabiliseerd op 8 tot 10 ha voor de stad Groningen. Het merendeel van de kavels is verkocht op Eemspoort. Daarnaast zijn kavels verkocht op Zernike, Kranenburg en op de kleinschalige werklocaties Noorderhoogebrug en Ruskenveen.

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

9

In de onderstaande tabel zijn de bedrijventerreinen opgenomen die vóór 2010 op de markt komen. Duidelijk is dat dit aanbod vooral bestaat uit locaties die nu nog niet kunnen worden uitgegeven.

	Direct uitgeefbaar	Niet direct uitgeefbaar
Eemspoort	2	8
Hoendiep-Noord		3
Heldenpark		10
Zernike	15	20
Eemspoort Zuid		20
Westpoort		70
Totaal	17	131

Groningen wordt in de komende tijd geconfronteerd met een tekort aan gemengde bedrijventerreinen (voor productie, handel, logistiek e.d.). De uitgifte van Eemspoort is al zover gevorderd dat er geen vrij uitgeefbare kavels meer zijn. Dat geldt ook voor Ruskenveen en Noorderhoogebrug. Zernike heeft nog wel grond maar is vooral bestemd voor bedrijven gelieerd aan de kenniscluster en bedrijven uit de sectoren IT/life sciences.

Het beleid was gericht op de ontwikkeling van vier bedrijventerreinen in de periode tot 2010: Westpoort, Kranenburg-Zuid, Driebond-Oost, Eemspoort-Zuid. Rond 2010 zou daar Euvelgunne- Oost aan worden toegevoegd. Door vertraging in afzonderlijke projecten en het niet doorgaan van

Driebond-Oost is er geen grond meer op voorraad. Kranenburg-Zuid hebben we bewust in de wacht gezet om problemen op de kantorenmarkt te voorkomen. Op dit moment zijn er twee bedrijventerreinen in ontwikkeling, Eemspoort-Zuid en Westpoort, die niet eerder dan begin 2008 op de markt komen. Verder proberen we de uitgifte van Eemspoort fase 2B te versnellen; dit gebied was in private handen en is recentelijk door ons overgenomen. Met deze aanvulling van ongeveer 8 ha kunnen we deels voorzien in de behoefte aan nieuw terrein.

Omdat in de afgelopen jaren de vraag minder sterk is gegroeid was er tot 2006 voldoende grond beschikbaar. Als die vraag de stijgende lijn had vastgehouden zoals verwacht in 1999, hadden we de afgelopen jaren al te maken gekregen met tekorten.

2.3. Trends en ontwikkelingen

Bedrijfsverplaatsingen zijn over het algemeen een lokale aangelegenheid. Veruit het grootste deel betreft zgn. interne bedrijfsmigratie, die plaatsvindt binnen de gemeente Groningen ($\pm 80\%$).

Externe bedrijfsmigratie, van en naar Groningen, is weliswaar goed voor 20% van de totale migratiestroom maar blijft goeddeels beperkt tot de regio: van de bedrijven die van buiten naar de gemeente Groningen zijn gekomen is 70% afkomstig uit de regio Groningen-Assen. Het aantal verhuizers vanuit de rest van Nederland is, evenals het aantal buitenlandse vestigers, de afgelopen jaren zeer beperkt geweest.

Het merendeel van de vraag naar bedrijventerreinen richt zich op de categorie gemengd/transport. Deze categorie nam vooral haar intrek op Eemspoort. Daarnaast is gebleken dat ook de doelgroepen watergebonden bedrijvigheid, stuwende bedrijvigheid

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op . . .

10

en milieugerelateerde bedrijvigheid grotendeels naar volle tevredenheid op een gemengd bedrijventerrein kunnen worden gehuisvest, mits ze daar de gewenste voorzieningen aantreffen en passen binnen de bestemming.

Van de zwaardere, milieugerelateerde bedrijvigheid en bedrijven met veel transportbewegingen hebben we de afgelopen jaren moeten constateren dat het steeds lastiger wordt ze in de stad te laten migreren. Omdat we de komende jaren met meer uitplaatsingen zullen worden geconfronteerd als gevolg van transformatie en herstructurering, is het noodzakelijk hiervoor de komende jaren voldoende ruimte te reserveren. Een aantal van deze bedrijven hebben we kunnen huisvesten op Rengers en Westerbroek in de gemeente Hoogezand-Sappemeer.

Het huisvesten van kleine en woninggebonden bedrijven heeft een grote vlucht genomen. De terreinen die daar in de afgelopen jaren speciaal voor ontwikkeld zijn - Ulgersmaborg-Noord, Noorderhoogebrug en Ruskenveen - liepen in een hoog tempo vol. Bedrijven die daar niet meer terecht konden moesten naar Eemspoort of een locatie buiten de stad zoeken.

Het bedrijfsleven 'verdient' steeds verder. Dat is een verandering die zich binnen bedrijven afspeelt en niet tot Groningen of tot bedrijventerreinen beperkt is. Het accent verschuift van industrie naar dienstverlening en van goederen naar diensten. Activiteiten met een grote kennis-input blijven hier, andere verdwijnen naar het buitenland en daarvoor in de plaats komen er meer dienstverlenende bedrijven. Als gevolg van toenemende mondiale concurrentie is een sterke tendens waarneembaar tot specialisatie en vergroting van marktgebieden. Bedrijven worden opgesplitst of stoten taken en werkzaamheden af. Door deze verregaande specialisatie maken (middel)grote ondernemingen gebruik van een groot netwerk van toeleveranciers van producten en diensten. Dit leidt ertoe dat nieuwe bedrijven zich richten op afgesplitste werkzaamheden of functies die vroeger binnen een bedrijfsverband geïntegreerd waren zoals onderhoud, logistiek, catering, productontwikkeling, administratie, productie en dergelijke. De informatietechnologie maakt het mogelijk dat niet alle bedrijfsfuncties fysiek bij elkaar zijn gehuisvest. Overdracht van documenten en zelfs overleg kan over grote afstanden plaatsvinden via een goede ICT- infrastructuur. Deze ontwikkelingen veranderen de ondernemersbehoefte aan ruimte. We praten dan nog niet over de groei van de publiekgerichte functies en leisure op bedrijventerreinen.

Op de dynamiek van deze trend zien we de grenzen tussen de bedrijfsruimtemarkt en de kantorenmarkt vervagen. De bestaande tweedeling, bedrijventerrein óf kantorenlocatie, sluit niet meer aan bij de praktijk van veel bedrijven. Hun huisvestingsbehoefte is niet in alle gevallen te betitelen als bedrijfsruimte óf als kantoorruimte, maar als ruimte bedoeld voor een combinatie van kantoor- en bedrijfsactiviteiten zoals research, laboratorium, kantoor, opslag, kleinschalige distributie. Daarnaast stellen gebruikers steeds hogere eisen aan de kwaliteit van het gebouw en de omgeving.

In veel bestemmingsplannen zien we nog een kavelsgewijze toedeling van kantoor- en

productieruimte in de verhouding van ongeveer 20-80 %. De panden die nu gebouwd worden wijken sterk af van deze verhouding. In de nieuwe bestemmingplannen wordt die verandering al meegenomen door een groter deel tot kantoorruimte te bestemmen. Kantoorfuncties krijgen hierdoor steeds meer ruimte op de bedrijventerreinen.

Naast productiebedrijven met meer kantoorbehoefte vestigen zich ook meer 100%-kantoor-bedrijven (makelaars, accountants, adviesbureaus e.d.) op bedrijventerreinen. Aangetrokken door lagere grondprijzen, goede bereikbaarheid, parkeermogelijkheden en de feitelijk toegenomen kantoorruimte. Het komt regelmatig voor dat kavels na uitgifte worden (onder)verhuurd aan kantoorgebruikers of dat migrerende bedrijven hun pand verkopen aan een kantoorgebruiker.

Hebben we bij de eerste uitgifte van de kavel nog enige invloed op de aard van het bedrijf, bij verhuur of verkoop aan een opvolgende gebruiker is deze invloed zo goed als weg. Op dit moment wordt alleen opgetreden als het bedrijf een vergunning nodig heeft waarbij blijkt dat de functie volgens het bestemmingsplan niet past.

Ook daar waar we specifieke sectoren toestaan met 100 % kantoor(achtig) gebruik, zoals research & development of ICT, is de handhaving in de praktijk lastig. Het thematisch label van een bedrijventerrein blijkt dan ook moeilijk overeind te houden. Tijdens de laagconjunctuur stond het onder sterke druk. Vooral op Kranenburg, maar ook op Zernike leidt dit nu bij de uitgifte van nieuwe kavels tot complexe beoordelingssituaties.

2.4. De kwaliteit van de bestaande locaties

Kwaliteit van bedrijventerreinen als uitgangspunt. Zo luidde de in 2001 door de gemeenteraad vastgestelde nota, bedoeld om in de discussie over steeds schaarser wordende ruimte tot de juiste keuzes te komen. De nota was een uitwerking van *Ruimte voor Bedrijvigheid* uit 1999, met name van het voornemen bestaande bedrijventerreinen te vernieuwen, de duurzaamheid te vergroten en de samenwerking met de ondernemers te verbeteren.

Om tot een goede afweging te komen hebben we 2002 de omvang van de vernieuwingsopgave laten inventariseren. Uit dit onderzoek - van Oranjewoud en Kolpron - kwam naar voren dat het zou gaan om herstructurering van 440 ha stedelijk bedrijventerrein, veelal aangelegd in de periode 1950 - 1980. Bijna de helft van het totale areaal aan bedrijventerreinen. De urgentie van revitalisering was daarmee wel duidelijk.

In datzelfde jaar startte dan ook de operatie *Terreinwinst: samenwerken aan de kwaliteit van bedrijventerreinen*. Kwaliteitsverbetering door revitalisering, gecombineerd met kwaliteitsbehoud op nieuwe, bestaande en gerevitaliseerde terreinen. In het kader van *Terreinwinst* maken we met de ondernemers afspraken over gezamenlijke investeringen in goed beheer, optimale voorzieningen en een positief imago, nu en in de toekomst.

Op dit moment werken we aan de revitalisering van Winschoterdiep/Eemskanaal, Hoendiep en Ulgersmaweg. Onder de noemer *Korte Klappen* hebben we in de afgelopen jaren op diverse bedrijventerreinen specifieke verbeteringen aangebracht (groenperken, voetpaden, verlichting e.d.) om het functioneren en de uitstraling te verbeteren. Dat betrof o.a. Euvelgunne en Ulgersmaborg.

In de afgelopen jaren is landelijk een discussie ontstaan over het ruimtegebruik en de uitstraling van bedrijventerreinen. Aanleidingen tot de discussie was de doelstelling - in de Nota Ruimte van VROM - voor 23.000 ha nieuw bedrijventerrein. De discussies gingen over het resultaat in arbeidsplaatsen, extensief ruimtebeslag en de veelal eenvormige uitstraling van 'dozen langs de snelweg'. Inmiddels is het besef doorgedrongen dat het anders moet, zowel bij overheden als het bedrijfsleven. Probleem daarbij: wie doet wat. Provincies, gemeenten en ondernemersbranche kijken naar elkaar in de hoop dat de ander begint omdat een andere aanpak veel energie vergt, lees: het nodige kost. In de lange rij van adviseurs heeft de VROM-raad zich in een advies aan de regering uitgesproken voor meer regie en regionale samenwerking, meer aandacht voor verouderde bedrijventerreinen en een betere samenwerking met ondernemers in de vorm van parkmanagement.

2.5 Gevolgtrekkingen

De afgelopen jaren is het themagerichte beleid voor bedrijventerreinen gaan schuiven. De uitgifte bleef achter bij de prognose en de geplande terreinen werden niet of vertraagd ontwikkeld. Dat had tot gevolg dat een deel van de bedrijven niet op de beoogde themaplek terecht kwam.

We hebben ook geconstateerd dat de behoefte van de bedrijven is veranderd: de kantoorachtige functies groeiden en (daarmee) ook de aandacht voor de kwaliteit van de omgeving.

In lijn met deze ontwikkelingen hebben we onze aandacht vooral gericht op de bestaande bedrijventerreinen. In de vorm van een integrale aanpak: samenwerken en communiceren met ondernemers, gericht op transformatie en revitalisering van verouderde bedrijventerreinen. Hierdoor konden we efficiënt gebruik bevorderen van schaarser wordende ruimte en tegemoetkomen aan een meer kritische benadering van rijk en provincies, die uitbreidingsplannen meer expliciet gaan afwegen tegen de mogelijkheden binnen het bestaande stadsareaal.

We komen tot de conclusie dat het bedrijventerreinenbeleid moet worden aangepast omdat het niet meer spoort met de huidige ontwikkelingen en opvattingen. We wachten niet tot 2010, maar geven nu een nieuwe richting aan en kijken daarbij zeven jaar vooruit, tot 2015.

Doel van het bedrijventerreinenbeleid blijft onveranderd: kwantitatief en kwalitatief voldoende ruimte bieden aan de economische ontwikkeling van de stad, waarin het bedrijfsleven concurrerend kan ondernemen en werkgelegenheid floreert.

De belangrijkste wijziging is dat we nu het oog richten op een breed aanbod van duurzame bedrijventerreinen - nieuwe én bestaande - die passen bij de behoefte van de ondernemers. Dat betekent ook dat we de bestaande indeling in thema's loslaten en een nieuwe indeling voorstellen waarin bestaande en nieuwe bedrijventerreinen passen. De bedrijvenverenigingen ondersteunen van harte deze verbreding van het spectrum inclusief de inzet op revitalisering.

Een uitwerking van deze beleidsvisie vormt het onderwerp van het volgende hoofdstuk.

Hoofdstuk 3 Nieuw beleid voor bedrijventerreinen

Waar in 1999 de bestaande bedrijventerreinen nog in de kantlijn stonden, stellen we nu voor in te zetten op een integraal beleid voor bestaande en nieuw te ontwikkelen gebieden. De behoefte aan nieuwe bedrijventerreinen wordt daarin afgestemd op wat de bestaande terreinen kunnen bieden.

3.1 Een andere uitgifte en indeling

Efficiënt gebruik van bestaande en nieuwe bedrijventerreinen vraagt om een andere planning en een ander uitgiftebeleid. Geen maximalisatie van de uitgifte door een onbeperkt aanbod, maar een optimaal aanbod van ruimte binnen de verschillende clusters van bedrijventerreinen.

Door deze keus passen we ook de doelstelling aan van de uitgifte van nieuwe bedrijventerreinen. Het uitgangspunt van 20 tot 30 ha per jaar in 1999, in 2004 al teruggeschoefd naar 15 à 20 ha, brengen we verder terug tot gemiddeld 13 ha per jaar. Om in de komende jaren wel weer een buffer aan nieuwe bedrijfshectares te vormen gaan we in de planning van de gezamenlijke grondexploitaties uit van een gemiddelde ontwikkelingsopgave van 16 ha per jaar. Als de revitalisering van bestaande bedrijventerreinen aanslaat en de prijs/kwaliteitsverhouding gelijk komt aan die van nieuwe terreinen, zal naar verwachting de hervestiging op bestaande terreinen in de komende jaren toenemen. Dat spoort met de prijsstijging voor nieuwe bedrijfskavels in de afgelopen jaren: het prijsverschil tussen de bestaande en nieuwe terreinen wordt kleiner. We zullen er daarbij voor waken binnen de regio te ver uit de pas te lopen. Een te groot verschil kan leiden tot een vertrek van bedrijven uit de stad.

Bij de indeling streven we een beperkte clustering na, uitsluitend naar omvang en verschijningsvorm. In de praktijk bleek het onderscheid in 8 thema's c.q. doelgroepen niet werkbaar. We willen uitgaan van drie clusters van bedrijventerreinen:

- hoogwaardige terreinen (met of zonder zichtlocatie)
- gemengde terreinen (incl. stuwende, transport-, milieu- en watergerelateerde terreinen)
- kleinschalige/ woninggebonden terreinen.

Met de verschijningsvorm beoordelen we vooral de uitstraling die het bedrijf wil en kijken niet naar het type bedrijf. De milieucategorieën blijven gewoon bestaan.

De ruimte voor detailhandel op bedrijventerreinen (gdv/pdv) valt buiten dit beleid.

Voor de vestiging van deze doelgroep is afzonderlijk beleid in voorbereiding.

Deze aanpak past bij de veranderende behoeftes van bedrijven en maakt de vestigingsvoorwaarden duidelijker. Deze wijze van indelen wordt al toegepast in o.a. Amsterdam en Den Haag.

Om enigszins vertrouwd te raken met de voorgestelde indeling hebben we hieronder de clusters uitgewerkt. Zowel bestaande als nieuwe bedrijventerreinen zijn erin ondergebracht, waarmee de indeling een variant is op het advies van het onderzoeksbureau Stec-groep.

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

14

Hoogwaardige bedrijventerreinen - Het gaat hier om bedrijventerreinen met een kantoorachtige uitstraling van productie-, onderzoeks- en ontwikkelingsbedrijven. De terreinen hebben de uitstraling van een kantoorlocatie maar zijn volgens het bestemmingsplan een bedrijventerrein. De belangrijkste discussie voor dit cluster is het toestaan van zakelijke dienstverlening die ook op een kantoorlocatie terecht kan. Het gaat om de huidige bedrijventerreinen Zernike en Kranenburg-Noord en het toekomstige terrein Kranenburg-Zuid. Het ruimtebeslag van dit type bedrijven is 10 tot 15 % van het totale areaal aan bedrijfsruimte.

Gemengde bedrijventerreinen - De grootste categorie, die 60 tot 70 % van het totale areaal omvat. Daarbinnen brengen we nog een onderverdeling aan. We onderscheiden modern gemengd (zoals Eemspoort, Westpoort, Driebond), gemengd/transport (Euvelgunne, Koningsweg, Hoendiep, Peizerweg en delen van Westpoort) en werkterreinen (Winschoterdiep, Ulgersmaweg, De Hoogte, Viervelaten). Binnen de categorie gemengde terreinen onderscheiden we ook enkele speciale bedrijfspgroepen vanwege de benodigde kade- of milieuruimte of zichtbaarheid. We kiezen ervoor geen speciale terreinen voor deze groepen in te richten, maar ruimte te reserveren op nieuwe gemengde terreinen. Daarnaast kan ook op bestaande bedrijventerreinen de gewenste ruimte worden geboden.

Kleinschalige woninggebonden terreinen - De vraag naar deze locaties heeft ook de komende jaren een substantieel karakter, al blijft het verwachte ruimtebeslag met 20 % bescheiden. De terreinen zijn relatief klein en kunnen een buffer vormen tussen woonwijken en grotere bedrijventerreinen. Als bestanddeel van functiemenging kunnen deze terreinen voor de toekomst een grotere rol gaan spelen, met name bij revitalisering.

3.2 Kantoren op bedrijventerreinen

In ons economisch beleid zetten we in op werkgelegenheids groei door het stimuleren van kansrijke clusters en kennisontwikkeling, in samenhang met de in stad gevestigde topvoorzieningen als UMCG, RUG, Hanzehogeschool en Martiniziekenhuis. Dergelijke kennis- en innovatieve bedrijven zijn met hun researchfaciliteiten, laboratoria en kleinschalige productie vaak bedrijven in de eerder genoemde 'tussencategorie': geen echt kantoor, ook geen productie-, handels- of transportonderneming.

Met het toestaan van kantoren op bedrijventerreinen willen we tegemoetkomen aan een markt vraag, zowel waar het gaat om veranderingen in huisvestingswensen, als om gewenste locatieprofielen van de panden. We zien 'verdiensting' als een structurele trend die een passende beleidslijn vraagt. Aan die lijn zullen we randvoorwaarden koppelen om te voorkomen dat bedrijventerreinen in kantorenlocaties veranderen - immers, daardoor zouden enerzijds gebruikers van de 'klassiekere' bedrijfsruimte geen plek meer kunnen krijgen en anderzijds de kantoorlocaties leeglopen. Een lastige materie die verdere uitwerking vraagt. Het gaat om vertaling in bestemmingsplannen, heeft impact op het grondbeleid en vereist ook specifieke handhaving. De problematiek vertoont dan ook overeenkomsten met het fenomeen

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

15

detailhandel op bedrijventerreinen, reden waarom we overwegen het een met het ander integraal uit te werken.

We zien mogelijkheden om kantoorachtig gebruik op bedrijventerreinen uit te breiden als daarvoor de volgende zaken worden geregeld.

- We staan kantoorachtige bedrijfspanden toe op kennisgerelateerde en hoogwaardige terreinen met zichtlocatie en op de moderne gemengde terreinen
- We hanteren daarbij als definitie van 'kantoorachtig' een aandeel kantoorvloer tot maximaal 50% per pand, dat kan worden opgerekt naar maximaal 70% kantoorvloer per kavel, zodat een groter deel van de bedrijven met een bovengemiddeld aandeel kantoorvloer in principe terecht kan op bedrijventerreinen
- We houden vast aan ons kantorenbeleid (voor 100% kantoren) met dien verstande dat ook aan kantoorachtigen met 70-100% kantoren meer flexibiliteit zal worden geboden voor vestiging op een kantorenlocatie, mits passend binnen de verschijningsvorm van die locatie
- Aan 100 % kantoren geven we ruimte op bedrijventerreinen tot een maximum van 500 m² bvo of 25 arbeidsplaatsen per bedrijf.

3.3 Bereikbaarheid

De bereikbaarheid van de bedrijventerreinen blijft ook de komende jaren onze aandacht houden. Door de Langmanmaatregelen, op dit moment in uitvoering, verbetert de bereikbaarheid van de bedrijventerreinen langs de zuidelijke ringweg. Daarnaast worden de westelijke en de noordelijke ringweg de komende jaren beter bereikbaar gemaakt. Ook maatregelen die vanuit de revitalisering worden ondernomen zorgen voor een betere bereikbaarheid op de bedrijventerreinen. Daarbij richten wij ons ook op het verbeteren van de bereikbaarheid per fiets.

Een punt van zorg blijft de bereikbaarheid van de stad als zodanig. De maatregelen op de zuidelijke ringweg geven de komende jaren lucht, maar onduidelijk is voor hoe lang. Nieuwe maatregelen zullen nodig zijn om de doorstroming in latere jaren op gang te houden. Positief is dat de wegverbinding in Duitsland (A31) er ligt en de verdubbeling van de N33 er aankomt. Het vervoer over het water kan groeien als de maatregelen in het kader van de vaarweg Lemmer-Delfzijl over een paar jaar zijn uitgevoerd. Wanneer de Raad van State tot een positieve uitspraak komt over de langverwachte baanverlenging op Groningen Airport Eelde, kan dit een impuls geven aan vervoer door de lucht en de (inter)nationale bereikbaarheid van de stad Groningen.

3.4 Ontwikkeling nieuwe terreinen

De ontwikkeling in de naaste toekomst wordt gedomineerd door twee zeer grote terreinen, Westpoort en Meerstad. Hun grootschaligheid maakt het noodzakelijk ze gefaseerd en voor meerdere doelgroepen te ontwikkelen. Daarnaast komt binnenkort Eemspoort-Zuid op de markt en worden enkele kleinschalige terreinen voor specifieke doelgroepen ontwikkeld. Hoewel het wenselijk is snel te starten met uitgifte van de eerste kavels hebben we niet de behoefte de terreinen snel vol te krijgen. Wel willen we voldoende voorraad houden om in de behoefte aan nieuwe locaties te kunnen voldoen. De aanpassing van het uitgiftetempo

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

16

is al verwerkt in de grondexploitaties van Westpoort en Eemspoort-Zuid.

Eemspoort-Zuid, ongeveer 30 ha groot, is bestemd voor gemengde bedrijven en voor bedrijven die zich richten op be- en verwerking van reststoffen en energieconversie. De oorspronkelijke gedachte van een geheel op milieu/energie/recycling gericht terrein is verlaten - deze markt bleek beperkt en de ruimte op Zuidoost wordt de komende jaren schaars. Daarnaast speelt de beeldkwaliteit nog een rol: Eemspoort-Zuid wordt het eerste zichtpunt van de stad als men vanuit oostelijke richting via de A7 binnenkomt.

Westpoort zal in de komende periode kunnen voldoen aan een groot deel van de behoefte aan bedrijvenareaal. Het gebied kent een aantal sterke punten door zijn ligging ten westen van de stad, de directe aansluiting op de A7, de ontsluiting op de digitale snelweg en een ambitieus pakket aan parkmanagement. Deze punten maken het terrein niet alleen regionaal toonaangevend maar zorgen ook dat Westpoort (inter)nationaal goed kan meekomen. Van het totale gebied van 200 ha wordt eerst 70 ha ontwikkeld.

Meerstad wordt het eerste grote bedrijventerrein in Groningen (130 ha) waarvan wij als gemeente niet de regie voeren. In opdracht van een consortium van private en publieke partijen - waaronder de gemeente Groningen - is Bureau Meerstad daarvoor eerstverantwoordelijk. In dit stadium is nog onduidelijk hoe het bedrijfsareaal in Meerstad ontwikkeld zal worden. Om ervoor te zorgen dat de ontwikkeling en de uitgifte sporen met onze beleidskaders zullen we de plannen nauwgezet volgen; duidelijk is wel dat de uitgifte niet voor 2016 zal beginnen.

3.5 Instrumenten

Regionale samenwerking - In de nota Ruimte voor Bedrijvigheid hebben we ons nadrukkelijk uitgesproken voor een regionale aanpak. In de afgelopen jaren zijn we tot een vorm van samenwerking gekomen die vertrouwen geeft voor de toekomst. Voor ons is die samenwerking van belang omdat we alleen in dit verband kunnen zorgen voor voldoende aanbod in alle geuren en kleuren. In alle gevallen gaat het om maatwerk: uiteraard hebben we een open oog voor ondernemers die kiezen voor een vestiging in Groningen, maar bepaalde nieuw- en hervestigers willen we ook ruimte kunnen aanbieden buiten de stad.

De projectgroep bedrijventerreinen van de regio Groningen-Assen heeft in 2006 een werkplan opgesteld dat is geaccordeerd door de stuurgroep. Hierin zijn doelstellingen opgenomen voor meer afstemming en samenwerking op basis van projecten en activiteiten op het vlak van planning, ontwikkeling en promotie. Daarnaast blijven we inzetten op bilateraal samenwerken met de omliggende gemeenten, evenals met Hoogezand-Sappemeer en Assen.

Parkmanagement - Met de ontwikkeling van parkmanagement op de bedrijventerreinen in Groningen willen we komen tot meer samenwerking van en met de ondernemers en een gedeelde verantwoordelijkheid voor de gezamenlijke en openbare ruimte. Binnen het programma Terreinwinst wordt hier actief aan gewerkt, zowel op de bestaande als nieuwe bedrijventerreinen. Om ervoor te zorgen dat de verantwoordelijkheid ook daadwerkelijk door iedereen wordt gedragen, werken we

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

17

voor nieuwe bedrijventerreinen aan een opzet van parkmanagement met verplichte deelname. Deze vorm wordt nu uitgewerkt voor Eemspoort-Zuid. Daarbij wordt nauw samengewerkt met de Kamer van Koophandel en de bedrijvenvereniging VBZO. Afhankelijk van de besluitvorming in dit traject zal ook voor Westpoort parkmanagement ingevoerd worden.

Zorgvuldige vestiging - Het hier voorgestelde beleid voor bedrijventerreinen vraagt ook om een andere begeleiding van bedrijven die een (her)huisvestingsoptie overwegen. Het gaat ons niet in de eerste plaats om het verkopen van een kavel maar om het faciliteren van een bedrijf dat zich voor een vestigingsvraagstuk geplaatst ziet. Door in een vroeg stadium met een ondernemer mee te denken kunnen meerdere oplossingsrichtingen worden gezien: vestiging op een nieuw bedrijventerrein maar ook hervestiging op een bestaand terrein of ruimte creëren op de bestaande locatie. In het kader van Terreinwinst en revitalisering proberen we op tijd bij de ondernemer aan tafel te zitten, waardoor we kunnen bereiken dat het bedrijf meer opties afweegt dan alleen de verhuizing naar nieuw. Dit kan worden opgenomen in een soort vestigingsplan dat met de ondernemer wordt opgesteld. Inmiddels hebben we al goede ervaringen opgedaan met contacten die bij het Bedrijvenloket worden gecoördineerd. Vandaar uit wordt geschakeld met verschillende disciplines zoals kavelverkoop, stedenbouwkundige inpassing en vergunningverlening. Deze vorm van begeleiding ondersteunt het bedrijf in zijn zoekproces en behoedt de ondernemer voor een lange en ongewisse reis langs verschillende loketten en bureaus. Geheel volgens de beginselen van Stad en Stadhuis.

Monitoren - Beoordeling van bedrijventerreinen alleen op het aantal verkochte vierkante meters is niet meer van deze tijd. Rond de uitgiftecijfers groeit discussie omdat ze geen inzicht geven in het vestigingsklimaat en de werkgelegenheid op de bedrijventerreinen. Aspecten als bedrijfstypes, beheer, werkgelegenheid, ruimtegebruik en duurzaamheid moeten ook betrokken worden bij de beoordeling. Dan pas krijgen we een goed beeld van het functioneren van de gebieden en van de stedelijke economie op de bedrijventerreinen. Om de 20 bedrijventerreinen in de komende periode beter te kunnen volgen ontwikkelen we een monitor, aansluitend op de monitoring van kantoren, toerisme en detailhandel die we al uitvoeren.

3.6 Financiering

Binnen het programma bedrijventerreinen is de aandacht in de afgelopen jaren opgeschoven van uitsluitend nieuw ontwikkelen naar het herontwikkelen en upgraden van oudere terreinen. Deze verschuiving heeft ook financiële consequenties. Binnenstedelijke herontwikkelingsprojecten zijn doorgaans complexer en kosten meer geld, dat bovendien lastiger terug te verdienen is. Maar ook het ontwikkelen van nieuwe terreinen wordt duurder. Dat komt door de sterk gestegen verkoopprijzen voor landbouwgronden en de kosten van grote infrastructuur voor de bereikbaarheid van de nieuwe terreinen. Dit betekent dat we als gemeente meer middelen moeten reserveren en daarnaast veel energie moeten steken in het genereren van subsidies en bijdragen vanuit de markt.

Nieuwe bedrijventerreinen - De ontwikkeling van nieuwe bedrijventerreinen moet

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op . . .

18

budgetneutraal plaatsvinden: de kosten moeten goedge maakt worden door de grondopbrengsten en eventuele subsidies. Alleen waar 'bovenwijkse' voorzieningen nodig zijn levert de gemeente een daadwerkelijke bijdrage. Daarnaast nemen we als ontwikkelaar het risico van mogelijk verlies. In 2006 hebben we voor het laatst subsidie gekregen voor ontwikkeling van nieuw bedrijventerrein, voor Westpoort. Het ziet er naar uit dat in de komende periode geen geld meer beschikbaar komt voor nieuwe ontwikkeling. Meerstad zal het straks op eigen kracht moeten doen.

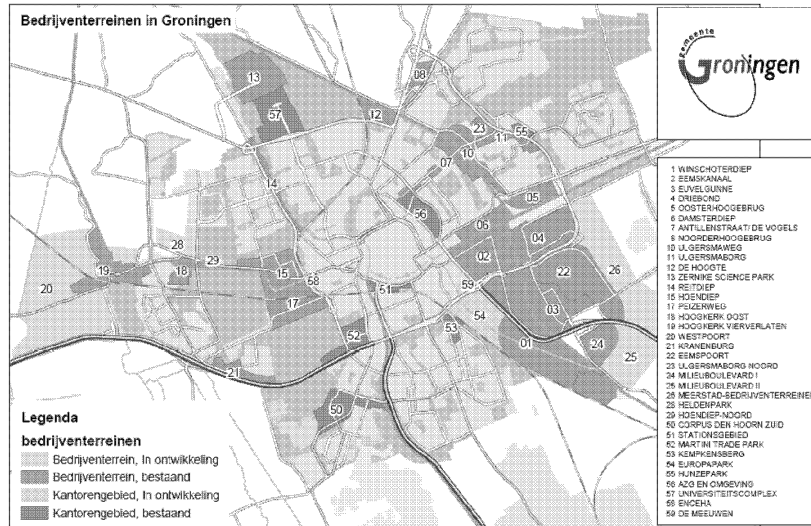
Revitalisering - Voor het revitaliseren van bedrijventerreinen is veel geld nodig. Om de veroudering om te buigen moet worden geïnvesteerd in een hoger kwaliteitsniveau zonder dat daar binnen afzienbare tijd opbrengsten tegenoverstaan. De financierbaarheid van de maatregelen is daarom de belangrijkste risicofactor. Grote investeringen moeten worden gedekt uit subsidies, private bijdragen en gemeentelijke budgetten. Succes hangt mede af van de bereidheid van ondernemers om ook in financiële zin mee te werken. Niet voor niets hebben we bij de start van Terreinwinst als voorwaarde gesteld dat we alleen in gezamenlijkheid met de ondernemers de revitalisering oppakken.

Voor het gemeentelijk aandeel in de revitalisering hebben we de afgelopen jaren voor een bedrag van ongeveer € 5 miljoen aan Keuzenota-middelen besteed in het programma Terreinwinst. Tot 2010 zal nog ongeveer € 3 miljoen nodig zijn om de resterende plannen uit te voeren.

Ten aanzien van de subsidies voor revitalisering richten we ons op Kompas, waar de komende periode nog mogelijkheden liggen, en op de Topper-regeling. Die komt voort uit het Actieplan Bedrijventerreinen van het ministerie van EZ, specifiek gericht op herstructurering van bestaande bedrijventerreinen. Voor de periode tot 2010 heeft EZ hiervoor bijna € 150 miljoen beschikbaar. Daarvan hebben wij tot nu toe ongeveer € 5 miljoen ontvangen voor de revitalisering in Zuidoost. Binnenkort hopen wij opnieuw voor een subsidiebedrag in aanmerking te komen.

Raadsvoorstel - "Terrein in Bedrijf; Van kwantiteit naar kwaliteit op ...

19



Conclusie

De in deze nota geschetste ontwikkelingen en omstandigheden brengen ons tot de conclusie dat andere accenten nodig zijn in het gemeentelijk beleid voor bedrijventerreinen. Daarbij kunnen we ons baseren op de samenhangende mogelijkheden van bestaande en nieuwe bedrijventerreinen. We stappen af van de hoge uitgifte-ambitie en laten de thematisering los. Die aanpassing is overigens al in praktijk gebracht door het aanhouden van Kranenburg-Zuid en een beperking in de gronduitgifte van de grotere terreinen zoals Westpoort.

De meeste bedrijven in Groningen zitten op de bestaande bedrijventerreinen. Aandacht voor deze ondernemers en voor hun omgeving zorgt voor een goed vestigingsklimaat. Dat levert een positieve bijdrage aan de economische positie van de stad en aan de werkgelegenheid. Om die reden zetten we met *Terreinwinst* actief in op het revitaliseren van de verouderde terreinen en werken we samen met bedrijven en bedrijvenverenigingen om de kwaliteit van de omgeving te verbeteren en deze vervolgens op niveau te houden.

Het huidige tekort aan nieuwe bedrijventerreinen willen we opvangen door de ontwikkeling van Eemspoort fase 2b, Eemspoort-Zuid en de eerste fase van Westpoort.

Uitgangspunt is dat een doordachte combinatie van ruimte op nieuwe en revitalisering van bestaande terreinen moet kunnen voldoen aan de vestigingswensen van nagenoeg alle ondernemers.

We verwachten de ontwikkeling van bedrijventerreinen flexibeler te laten lopen en beter in te spelen op de behoeften van ondernemers door het loslaten van strikte thematisering, het armslag geven aan nieuwe kantoorachtige ontwikkelingen en een vestigingsprotocol dat meer uitgaat van ruimtelijke verschijningsvorm dan van de aard van het bedrijfsproces.

Duidelijk is dat we bij toenemende schaarste zorgvuldig moeten omgaan de bestaande ruimte. Aan die omgang willen we met de bedrijven samenwerken om te komen tot een gedeelde verantwoordelijkheid voor de omgeving. Daarbij hoort dat we ondernemers ook willen ondersteunen in de afweging van hun huisvestingsopties en in het zoekproces naar optimale vestigingsmogelijkheden. Daarbij betrekken we naast de stedelijke mogelijkheden ook die van omliggende gemeenten en die van de Regio Groningen-Assen.

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

RAADSVOORSTEL:

2007-2008

Ons kenmerk: SZ 07.1423024

Registratienummer : GR 07.

Ingekomen op :

Onderwerp: Evaluatie Groningen@Work plus.

Groningen,

Aan de raad,

In april 2006 is het project "Groningen@Work plus" gestart. Hiermee is de doelgroep van de aanpak Groningen@Work verbreed van jongeren naar (in eerste instantie) bijstandsaanvragers tot 30 jaar. Op 27 september 2006 heeft u besloten de leeftijds-grens verder op te trekken tot nieuwe instroom in de bijstand tot 40 jaar. Dit was naar aanleiding van de motie "Groningen@Work voor alle bijstandsgerechtigden" die door uw raad is aangenomen op 28 juni 2006, en op basis van de tussenevaluatie over die verbreding die is besproken in de raadsvergadering van 27 september 2006.

Inmiddels loopt het project "Groningen@Work plus" ruim een jaar. In een evaluatie, die we u met een brief hebben aangeboden, beschrijven we de huidige stand van zaken en geven we de ontwikkelingen binnen het project weer. Daarnaast geven we een overzicht van de resultaten die het project tot nu toe heeft opgeleverd.

Op basis van de gepresenteerde resultaten concluderen we dat de aanpak ook voor de bijstandsaanvragers van 23 tot 40 jaar is aangeslagen en heeft geleid tot een beperking van de instroom en stimulering van snelle uitstroom uit de bijstand. We willen uw raad daarom voorstellen om de aanpak verder uit te breiden naar alle

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

bijstandsaanvragers.

Op grond hiervan stellen wij u voor te besluiten Groningen@Work plus uit te breiden naar alle nieuwe bijstandsaanvragers.

Burgemeester en wethouders
van Groningen,

De burgemeester,
secretaris,

De

Jacq. Wallage.

H.P. Bakker.

Kom je rond?

**Een onderzoek naar niet-starters en uitvallers van
Groningen@Work, Groningen@Work+ en
Groningen@Work 30+**

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

Feija Schaap

**Met medewerking van:
Alfons Klein Rouweler**

Bureau Onderzoek Gemeente Groningen, juni 2007

Bureau Onderzoek heeft als kernactiviteiten instrumentontwikkeling voor en uitvoering van beleidsgericht onderzoek, het toegankelijk maken van grote hoeveelheden data uit verschillende bronnen, gegevensanalyse, projectevaluatie en dienstverlening bij overheidsmarketing.

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

Inhoud

1. Inleiding	6
1.1 Het onderzoek: niet-deelnemers van Groningen@Work	7
1.2 Methodes van het onderzoek	7
1.3 Analyse	9
1.4 Kanttekeningen	9
2. Resultaten Groningen@Work	11
2.1 Resultaten	11
2.2 Redenen niet-deelname of stoppen met Groningen@Work	12
3. Resultaten Groningen@Work+	14
3.1 Resultaten	14
3.2 Redenen niet te starten of te stoppen met Groningen@Work+	15
4. Resultaten Groningen@Work 30+	17
4.1 Resultaten	17
4.2 Respons op de enquête	18
5. Samenvatting	20
5.1 Conclusies	20

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

1. Inleiding

In april 2004 is in Groningen het project Groningen@Work gestart, in het kader van de nieuwe aanpak van jeugdwerkloosheid. Groningen@Work is een samenwerkingsverband tussen het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), de dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Sozawe) en de dienst Sociale Werkvoorziening (DSW). Het doel van dit project is enerzijds het zoveel mogelijk voorkomen dat jongeren in een uitkerings situatie terechtkomen en anderzijds het zoveel mogelijk bekorten van zo'n uitkerings situatie. Het achterliggende principe achter Groningen@Work is de Work First-benadering: snel, duidelijk en gericht op werk.

Uit de evaluatie van Groningen@Work '*Werkt Groningen@Work?*' (2005) bleek dat deze aanpak de instroom van jongeren in de bijstand beperkt en de uitstroom stimuleert. Op basis van deze evaluatie is in april 2006 Groningen@Work uitgebreid met Groningen@Work+. Daarbij werd de doelgroep van deze aanpak verbreed van jongeren naar bijstandsaanvragers van 23 tot 30 jaar. In november 2006 is Groningen@Work 30+ gestart, voor bijstandsaanvragers tussen de 30 en 39 jaar.

In '*Werkt Groningen@Work?*' (2005) is ook ingegaan op de niet-deelnemers aan Groningen@Work. Uit dat onderzoek bleek dat na aanmelding bij het CWI meer dan de helft (57%) van de personen besluit niet aan Groningen@Work deel te nemen. Dit is de preventiequote; het percentage personen dat zich wel meldt bij het CWI maar afziet van een verdere bijstandsaanvraag. De mensen uit de preventiequote die niet willen deelnemen aan het programma van Groningen@Work en op eigen kracht werk vinden, zijn de zogenaamde zelfredders. Niet iedereen uit de preventiequote is een zelfredder, er is een groep die geen inkomsten uit betaalde arbeid heeft.

Eind 2006 heeft de PvdA in de gemeenteraad vragen gesteld over de personen die besluiten niet deel te nemen aan Groningen@Work. Er bestonden zorgen over jongeren die niet deelnemen aan Groningen@Work. De angst bestond dat zij in de problemen zouden kunnen raken omdat zij geen reguliere inkomsten hebben.

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

7

Dit resulteerde in de vraag aan Bureau Onderzoek en Statistiek van de gemeente Groningen: wat gebeurt er met deze groep en hoe voorzien zij zich in het levensonderhoud? In het vorige onderzoek ('*Werkt Groningen@Work?*' (2005)) is, voor zover mogelijk, ook antwoord gegeven op deze vraag.

In dit onderzoek wordt wederom in kaart gebracht hoe de niet-starters van Groningen@Work in hun levensonderhoud voorzien. Daarnaast is dit nu ook voor de andere groepen, Groningen@Work+ en Groningen@Work 30+, onderzocht en gerapporteerd.

1.1 Het onderzoek: niet-deelnemers van Groningen@Work

Het doel van het onderzoek is tweeledig. De centrale vraagstellingen zijn:

- Hoe groot is de groep die na melding bij het CWI voor werk en een uitkering besluit om niet deel te nemen aan G@W, G@W+ of G@W30+?
- Op welke wijze voorzien deze niet-deelnemers in hun levensonderhoud?

Bureau Onderzoek en Statistiek heeft getracht dit zo duidelijk mogelijk in kaart te brengen.

1.2 Methoden van het onderzoek

Bestandsanalyse

Allereerst is er een bestandsanalyse uitgevoerd. Voor G@W gaat het om de gegevens over de periode 1 juni 2005 tot 1 december 2006. Bij G@W+ over de periode 1 april 2006 tot 1 december 2006 en voor G@W30+ over de periode 1 november 2006 tot 1 mei 2007. Alle personen die zich in deze periode bij het CWI hebben gemeld, zijn gekoppeld aan de uitkeringsbestanden van Sozawe. Daarmee is gekeken hoeveel procent van de aanmeldingen bij het CWI daadwerkelijk doorgestroomd zijn naar G@W.

Alle personen uit het CWI-bestand die niet te koppelen waren met het bestand van G@W, zijn langs het bestand van SUWI-net¹ gehaald. Hiermee kon worden achterhaald of mensen betaald werk hebben (zelfredders), dan wel een bijstandsuitkering of een andere uitkering.

Schriftelijke enquête

¹ SUWI-net: Administratiesysteem inkomensgegevens voor informatie voor Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), het Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen (UWV), de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en de Gemeentelijke Sociale Diensten (GSD's).

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

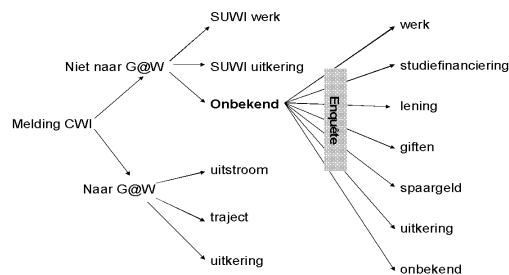
8

Aan alle personen die na de aanmelding bij het CWI niet doorgestroomd zijn naar G@W (al dan niet met voorlichting), en die, voor zover bekend in SUWI-net, geen betaald werk of een uitkering hadden, heeft Bureau Onderzoek en Statistiek een brief met enquêteformulier gestuurd, met als doel te achterhalen wat de reden is om de bijstandsaanvraag niet door te zetten, wat de huidige verblijfsituatie is en de wijze waarop deze groep in het levensonderhoud voorziet. Van de teruggekomen enquêteformulieren zijn de resultaten vastgelegd en geanalyseerd.

Telefonische enquête

De personen die niet gereageerd hebben op de schriftelijke enquête heeft Bureau Onderzoek en Statistiek getracht telefonisch te benaderen om de vragenlijst telefonisch af te nemen. Hierbij echter bleek dat veel 06-nummers niet meer in gebruik waren. In figuur 1.1 is dit onderzoek schematisch weergegeven.

Figuur 1.1 Schematische weergave onderzoek



Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

9

1.3 Analyse

Bij de analyse hebben we drie verschillende doelgroepen onderscheiden:

- personen in de leeftijd van 18 tot 23 jaar bij de eerste melding
- personen in de leeftijd van 23 tot 30 jaar bij de eerste melding G@W+, vanaf 1 april 2006)
- personen in de leeftijd van 30 tot 40 jaar bij de eerste melding (G@W 30+, vanaf 1 november 2006)

Deze drie doelgroepen worden in drie verschillende hoofdstukken beschreven.

De groep schoolverlaters die niet werkt en zich evenmin bij het CWI heeft gemeld voor werk en/of een uitkering, is niet meegenomen in dit onderzoek.

1.4 Kanttekeningen

Evenals bij de evaluatie in 2005 blijkt dat het registratiebestand van het CWI verschillen laat zien met de weeklijsten van het CWI. Op de weeklijsten² komen personen voor die niet in het registratiebestand voorkomen. Om de betrouwbaarheid te verhogen is uitgegaan van de weeklijsten van het CWI en zijn deze gegevens aangevuld met gegevens uit het registratiebestand van CWI en van GWS4all³.

Het gekoppeld bestand bestaat uit personen die aangegeven hebben te zullen starten bij G@W. Het CWI gebruikt echter andere gegevens om de preventiequote vast te stellen, namelijk gegevens van iedereen die zich meldt bij het CWI, ook de personen die geen bijstandsaanvraag doen. Omdat het CWI niet in staat was deze gegevens aan Bureau Onderzoek en Statistiek te leveren, kan een groot verschil ontstaan tussen de preventiequote van het CWI en die uit dit onderzoek.

² Op de weeklijsten wordt door het CWI handmatig bijgehouden wie zich in een week meldt en doorverwezen wordt naar G@W

³ GWS4all: het automatiseringssysteem van de dienst Sozawe

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

10

SUWI-net is de afgelopen zes maanden door het UWV niet onderhouden. Dit betekent dat gegevens van mensen die een werkgever hebben gevonden niet in SUWI-net zijn geactualiseerd en/of opgenomen zijn. Hierdoor ontstaat er een minder betrouwbaar beeld van de inkomensgegevens van de werkenden. Dit onderzoek heeft hier dusdanig hinder van ondervonden. Het heeft echter geen afbreuk gedaan aan de betrouwbaarheid van het onderzoek, omdat naar de personen die niet te achterhalen waren in SUWI-net een enquête is gestuurd.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

11

2. Resultaten Groningen@Work

In dit hoofdstuk worden de resultaten van Groningen@Work beschreven voor de personen in de leeftijdscategorie van 18 tot en met 22 ten tijde van de eerste melding bij het CWI.

2.1 Resultaten

Bij dit deel van het onderzoek is uitgegaan van een bestand met personen van 18 tot en met 22 jaar (de doelgroep van Groningen@Work) die zich in de periode tussen 1 juni 2005 tot 1 december 2006 gemeld hebben bij het CWI voor het aanvragen van een uitkering. Vanuit het CWI zijn deze personen als arbeidsplichtigen doorverwezen naar (de groepsvoorlichting van) G@W. Het ging in deze periode om 749 personen.

Van deze 749 personen waren er 464 bekend in het bestand van G@W, zij hebben aan het programma deelgenomen. De overige 285 personen bleken niet terug te vinden in het bestand van G@W, zij hebben zich gemeld, maar zijn daarna niet gestart bij G@W, of hebben het afgebroken voordat het programma was afgerond.

Tabel 2.1 Overzicht uitval Groningen@Work

1 juni 2005 – 1 december 2006	Aantal personen 18-22	Percentage
Totaal in doelgroep na melding bij CWI	749	100%
Daarvan bekend bij Groningen@Work	464	62%
Preventiequote	285	38%

Daarna is voor deze 285 personen bekeken of zij nog steeds in de gemeente Groningen woonachtig zijn, door dit bestand te vergelijken met het GBA. Van 74 personen is vastgesteld dat zij verhuisd zijn naar een andere gemeente.

Voor de overige 211 personen is SUWI-net geraadpleegd. Op deze manier is vastgesteld dat 26 personen werkten of hadden gewerkt en geen uitkering hebben gehad.

Van 38 personen kon niet worden vastgesteld dat er inkomsten uit betaalde arbeid waren verkregen, maar er een sociale uitkering was ontvangen, bijvoorbeeld een Wajong- of een WW-uitkering.

Van 147 personen kon niet worden vastgesteld wat de bron van inkomen was geweest in de onderzochte periode. Aan deze personen is een enquêteformulier gestuurd met vragen over de reden van het afzien van de bijstandsaanvraag, de huidige woonsituatie en de wijze waarop zij in het levensonderhoud voorzien. Voor zover de vragen niet schriftelijk werden beantwoord, is getracht deze personen telefonisch te bereiken. Enquête en belronde leverden aanvullende gegevens op over 83 personen.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

12

Dit betekent dat er op een totaal van 749 personen van 64 personen geen informatie is. Dit is ruim 22% van de preventiequote.

Tabel 2.2a Overzicht inkomensbronnen niet-deelnemers en uitvallers

	Subaantal	Aantal	Percentages
Totaal uitvallers en niet-deelnemers		285	100%
Situatie-onbekend van niet-starters (geen respons)		64	22%
Situatie-bekend van niet-starters		221	78%

Tabel 2.2b Inkomensbron van situatie-bekende niet-starters

Verhuisd uit gemeente (volgens GBA)		74	33%
Werkgever bekend in SUWI-net	26		
Werk of heeft gewerkt volgens enquête	53		
Totaal werk bekend		79	36%
Uitkering bekend in SUWI-net	38		
Uitkering volgens enquête	3		
Totaal uitkering		41	19%
Anders totaal:		27	12%
Volgt opleiding/krijgt studiefinanciering (uit enquête)	15		
Leeft van spaargeld (uit enquête)	2		
Krijgt geld van anderen (uit enquête)	3		
Leeft van geld van ouders (uit enquête)	4		
Leeft van inkomen partner (uit enquête)	3		
Totaal		221	100%

Van de groep van 221 personen waarover we via bestandsvergelijking en (telefonische) enquête gegevens hebben bemachtigd, blijkt 33% verhuisd te zijn, 36% werk te hebben, 19% ontvangt een uitkering en 12% heeft een andersoortige inkomstenbron, zoals studiefinanciering of een toelage van ouders.

Een gedetailleerd overzicht vindt u in tabel 2.2.

2.2 Redenen niet-deelname of stoppen met Groningen@Work

Uit de enquête blijkt dat 25 personen na de voorlichting de beslissing hebben genomen om niet deel te nemen. Hiervan hadden zestien

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

13

personen geen zin in G@W, negen kwamen niet in aanmerking voor een uitkering. Van de personen die geen zin hadden, hebben zes personen betaald werk, vier krijgen geld van hun ouders, twee personen krijgen geld van anderen, één leeft van spaargeld en de overige drie zijn weer gaan studeren. Van de negen personen die niet in aanmerking kwamen voor een uitkering, hebben er nu vijf betaald werk, drie leven van het inkomen van hun partner en één persoon haalt nu de inkomsten uit studiefinanciering.

Bij 47 personen die gestopt zijn met G@W, bleek een bijstandsuitkering niet meer nodig te zijn. Hiervan hebben 37 personen betaald werk gevonden, tien personen zijn weer gaan studeren.

Vier personen zijn om andere redenen gestopt; één persoon vond vier weken te lang duren voordat de eerste bijstandsuitkering kwam en krijgt nu geld van anderen. Eén persoon had eerst huisvesting nodig, en krijgt nu zijn geld uit diverse baantjes. Een ander kon het werk niet doen wegens lichamelijke klachten en leeft nu van spaargeld en de laatste kon door psychische problemen niet meedoen, kreeg op dat moment geld van zijn ouders, maar is daarna weer gaan studeren.

Drie personen hebben aangegeven in de financiële problemen te zijn gekomen. De bijstandsaanvraag duurde te lang en/of de uitkering was te laag. Zij hadden per direct geld nodig, en zijn geld van vrienden of ouders gaan lenen. De financiële problemen bestonden dus al voordat men zich meldde bij G@W. Zij zijn dus geen gevolg van G@W.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

14

3. Resultaten Groningen@Work+

In dit hoofdstuk worden de resultaten van Groningen@Work+ beschreven, voor de personen in de leeftijd van 23 tot en met 29 ten tijde van de eerste melding bij het CWI.

3.1 Resultaten

Bij dit deel van het onderzoek is uitgegaan van een bestand met personen van 23 tot en met 29 jaar (de doelgroep van Groningen@Work+) die zich in de periode tussen 1 april 2006 tot 30 november 2006 gemeld hebben bij het CWI voor het aanvragen van een uitkering. Vanuit het CWI zijn deze personen als arbeidsplichtigen doorverwezen naar (de groepsvoorlichting van) G@W. Het ging in deze periode om 526 personen. Van deze 526 personen waren 296 personen terug te vinden in het bestand van G@W. De overige 230 personen waren niet te koppelen met het bestand van G@W.

Tabel 3.1 Overzicht uitval Groningen@Work+

1 april 2006 – 1 nov. 2006	Aantal personen 23-30	Percentage
Totaal in doelgroep melding bij CWI	526	100%
Daarvan bekend bij Groningen@Work	296	56%
Preventiequote	230	44%

Daarna is voor deze 230 personen bekeken of zij nog steeds woonachtig in de gemeente Groningen waren. Er bleken 47 personen te zijn verhuisd naar een andere gemeente.

Vervolgens is voor de resterende 183 personen SUWI-net geraadpleegd. In deze groep kon op deze wijze van slechts acht personen worden vastgesteld dat zij werkten of hadden gewerkt en geen uitkering hebben gehad (zie voor problemen met SUWI-net pagina 9). Van 27 personen kon worden vastgesteld dat er een sociale uitkering werd ontvangen.

Dan blijft er een categorie van 148 personen over, van wie niet kon worden vastgesteld wat de bron van inkomen was geweest in de onderzochte periode. Aan deze personen is een enquêteformulier gestuurd met vragen over de reden van het afzien van de bijstandsaanvraag, de huidige woonsituatie en de wijze waarop er in het levensonderhoud voorzien wordt.

Voor zover de vragen niet schriftelijk werden beantwoord, is getracht deze personen telefonisch te bereiken. Enquête en belronde leverden aanvullende gegevens op over 97 personen.

Dit betekent dat op een populatie van 526 personen er vijftig resteren van wie geen informatie beschikbaar is. In deze gevallen is er niet gereageerd op de enquête en waren deze personen telefonisch niet

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

15

bereikbaar. Dit is bijna 22% van de personen bij wie aanvullend naar gegevens gezocht is.

Van de respondenten van wie hun situatie bekend is, is 26% verhuisd uit de gemeente, heeft 50% betaald werk, 18% een uitkering en 8% andersoortige inkomsten. Deze gegevens vindt u in tabel 3.2.

Tabel 3.2a Overzicht inkomensbronnen niet-deelnemers en uitvallers

	Subaantal	Aantal	Percentages
Totaal Uitvallers en niet-deelnemers		230	100%
Totaal situatie-onbekend van niet-starters (geen respons)		50	22%
Totaal situatie-bekend van niet-starters		180	78%

Tabel 3.2b Inkomensbron van situatie-bekende niet-starters

	Subaantal	Aantal	Percentages
Verhuisd uit gemeente (volgens GBA)		47	26%
Werkgever bekend in SUWI-net	8		
Werkt of heeft gewerkt volgens enquête	81		
Totaal werk bekend		90	50%
Uitkering bekend in SUWI-net	27		
Uitkering volgens enquête	1		
Totaal uitkering		28	16%
Anders totaal:		15	8%
Volgt opleiding/krijgt studiefinanciering (uit enquête)	8		
Leeft van spaargeld (uit enquête)	2		
Krijgt geld van anderen (uit enquête)	3		
Leeft van geld van ouders (uit enquête)	2		
Totaal situatie-bekende niet-starters		180	100%

3.2 Redenen om niet te starten of te stoppen met Groningen@Work+

Uit de enquête blijkt dat twaalf personen zich alleen gemeld hebben bij het CWI, maar daarna niet naar de voorlichting zijn gegaan en daarmee ook niet naar G@W. Hiervan bleken drie mensen zich alleen ingeschreven te hebben ter oriëntatie na hun afstuderen, twee hadden geen zin in G@W, bij acht personen was het niet meer nodig, één moest

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

16

zich melden omdat de partner een uitkering aanvraag. Deze personen hebben nu allen inkomsten uit betaald werk. De overige 119 personen zijn wel begonnen bij G@W, maar zijn na enkele dagen of weken gestopt.

De reden om de bijstandsaanvraag niet door te zetten, verschilde sterk. Bij de overgrote meerderheid, zestig van de 95 personen, was de bijstandsaanvraag niet meer nodig door betaald werk of een nieuwe studie. Zeven personen kwamen niet in aanmerking voor een uitkering omdat hun partner te hoge inkomsten had. Vijftien personen gaven aan dat zij geen zin hadden in G@W+. Elf van hen hebben snel een betaalde baan gevonden, twee personen krijgen nu geld van hun ouders. Eén persoon is weer gaan studeren en de laatste leeft van spaargeld.

Drie respondenten vermeldden dat voor hen 'de rompslomp' van het aanvragen van de uitkering en de daaraan verbonden verplichtingen niet in verhouding stonden tot wat het hen opleverde. Vooral de personen die een (onregelmatige) deeltijdbaan hebben, ervoeren dit als een probleem.

Twee personen gaven in het telefonisch interview aan financiële problemen te hebben na te zijn gestopt met G@W+.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

17

4. Resultaten Groningen@Work 30+

In dit hoofdstuk worden de resultaten van Groningen@Work 30+ beschreven, voor de personen in de leeftijdscategorie van 30 tot en met 39 ten tijde van de eerste melding bij het CWI.

4.1 Resultaten

Bij dit deel van het onderzoek is uitgegaan van een bestand met personen van 30 tot en met 39 jaar (de doelgroep van Groningen@Work 30+) die zich in de periode tussen 1 november 2006 tot 1 mei 2007 gemeld hebben bij het CWI voor het aanvragen van een uitkering. Het ging in deze periode om 265 personen. Van deze 265 personen waren 194 personen terug te vinden in het bestand van G@W. Hiervan is bekend dat zij een bijstandsuitkering ontvangen.

Tabel 4.1 Overzicht uitval Groningen@Work 30+

1 november 2006 – 1 mei 2007	Aantal personen 30-40	Percentage
Totaal in doelgroep melding bij CWI	265	100%
Daarvan bekend bij Groningen @Work	194	73%
Preventiequote	71	27%

Van de overgebleven personen is het GBA geraadpleegd. Hiervan bleken vier personen verhuisd te zijn naar een andere gemeente. Daarmee bleven er 67 personen over.

Na het koppelen met SUWI-net bleken de resultaten niet betrouwbaar, omdat het SUWI-net achterloopt (zie pagina 9). Daarom is ervoor gekozen om naar alle personen die voor hun melding bij het CWI werk hadden een enquêteformulier te sturen.

Van acht personen bleek uit SUWI-net dat er een andere uitkering dan bijstand werd ontvangen. In totaal is er naar 59 personen een enquêteformulier gestuurd.

De enquête en belronde leverden gegevens op over 45 personen. Deze gegevens vindt u in tabel 4.2.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

18

Tabel 4.2a Overzicht respons op enquête Groningen@Work 30+

	Subaantal	Aantal	Percentages
Totaal Uitvallers en niet-deelnemers		71	100%
Totaal situatie-onbekend van niet-starters (geen respons)		14	20%
Totaal situatie-bekend van niet-starters		57	80%

Tabel 4.2b Inkomensbron van situatie-bekende niet-starters

	Subaantal	Aantal	Percentages
Verhuisd uit gemeente (volgens GBA)		4	7%
Werkt of heeft gewerkt volgens enquête	33		
Totaal werk bekend		33	58%
Uitkering bekend in SUWI-net	8		
Uitkering volgens enquête	6		
Totaal uitkering		14	25%
Anders totaal, waarvan:		6	11%
Inkomsten partner	2		
Krijgt geld van anderen	1		
Leent geld van anderen	1		
Spaargeld	1		
Verkoop eigen kunst en inkomsten uit optredens	1		
Totaal situatie-bekende niet-starters		57	100%

Dit betekent dat er op een populatie van 265 personen veertien resteren van wie geen informatie te achterhalen is. Er is niet gereageerd op de enquête en de personen waren telefonisch niet bereikbaar. Wanneer dit aantal (veertien personen) vergeleken wordt met de preventiequote (71 personen), is dit 20 procent van de personen bij wie aanvullend naar gegevens gezocht is.

4.2 Respons op de enquête

Van de respondenten is 6% verhuisd uit de gemeente, heeft 46% betaald werk, 20% een uitkering en 8% andersoortige inkomsten.

Redenen om niet te starten of te stoppen met Groningen@Work

De meest genoemde reden om te stoppen met G@W 30+ was, dat het niet meer nodig was (53%). In deze gevallen is er betaald werk gevonden.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

19

Negen personen gaven aan dat zij geen zin hadden in G@W. Daarvan hebben zeven betaald werk gevonden, één leent geld van vrienden en één persoon werkt als freelancer in het eigen vakgebied, maar is wel op zoek naar een vast contract. In vier gevallen is er sprake van een vrijstelling voor G@W.

Twee personen gaven aan dat zij de druk die met G@W samenhangt, niet aankonden. Eén persoon was thuis veel aan het solliciteren en vond de twintig uur verplicht solliciteren daarbij te veel met daarbij ook nog eens een grote druk vanuit het CWI. De andere respondent gaf aan dat met twintig uur verplicht solliciteren de scriptie niet af zou komen wat bij deze persoon de hoogste prioriteit had. Deze persoon leent nu geld van vrienden.

De belangrijkste reden voor het niet in aanmerking komen van een bijstandsuitkering was bij zeven van de 45 respondenten dat de partner betaald werk had. In één geval was het vermogen te hoog. Zij leven nu op het inkomen van de partner of van het spaargeld.

Niet iedereen die zich gemeld bij het CWI deed dit om zelf een bijstandsaanvraag te doen. Drie personen hebben zich gemeld omdat de partner een bijstandsaanvraag deed en twee personen meldden zich ter oriëntatie op de arbeidsmarkt.

Eén persoon gaf aan in de financiële problemen te hebben na te zijn gestopt met Groninge@Work 30+.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

20

5. Samenvatting

Eind 2006 heeft de PvdA in de gemeenteraad vragen gesteld over de personen die besluiten niet deel te nemen aan Groningen@Work. Er bestonden zorgen over jongeren die niet deelnemen aan Groningen@Work, de angst bestond dat zij in de problemen zouden kunnen raken omdat zij geen reguliere inkomsten hebben. In dit onderzoek is in kaart gebracht hoe de uitvallers van Groningen@Work in hun levensonderhoud voorzien. Daarnaast is dit ook voor de andere groepen, Groningen@Work+ en Groningen@Work 30+, onderzocht en gerapporteerd.

Voor de dataverzameling zijn er verschillende bronnen gebruikt. Er is gebruik gemaakt van bestanden van CWI en Sozawe en gegevens van het SUWI-net.

Aan alle personen die na de aanmelding bij het CWI niet doorgestroomd zijn naar G@W en die, voor zover bekend in SUWI-net, geen betaald werk of een uitkering hadden, is een brief met enquêteformulier gestuurd. De personen die niet gereageerd hebben op de schriftelijke enquête zijn getracht telefonisch te benaderen om de vragenlijst telefonisch af te nemen.

5.1 Conclusies

Op de vraag vanuit de gemeenteraad hoe de niet-starters en de uitvallers van de drie varianten van Groningen@Work in hun inkomsten voorzien, kan het volgende worden geantwoord: Van de personen die getraceerd zijn, blijkt de meerderheid betaald werk te hebben gevonden, zie tabel 5.1. Daarnaast ontvangt een groot deel van de getraceerde personen een uitkering; respectievelijk 19, 16 en 25 procent. Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat personen als gevolg van G@W in de financiële problemen zijn gekomen.

Tabel 5.1 Vergelijking van uitkomsten G@W, G@W+ en G@W30+

	G@W	G@W+	G@W30+
Niet deelnemers/ uitvallers	38%	44%	27%
Daarvan situatie bekend:			
Werk	36%	50%	58%
Verhuizing	33%	26%	7%
Uitkering	19%	16%	25%
Andere inkomstenbron	12%	8%	11%

Het percentage niet-getraceerden ligt voor alle drie G@W-varianten iets boven de 20 procent (G@W 22% onbekend, bij G@W+ 22% en G@W 30+ 20%). Deze groep was niet terug te vinden in SUWI-net. Zij hebben ook niet gereageerd op de schriftelijke enquête en konden telefonisch niet bereikt worden, in de meeste gevallen omdat veel mobiele telefoonnummers niet meer in gebruik zijn.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

21

Ter vergelijking: De respons bij een schriftelijke enquête onder cliënten van de dienst SOZAWE ligt doorgaans tussen 20 en 30 procent. De telefonische enquête over leefbaarheid en veiligheid in Groningen heeft een bereik van 70 procent. De respons in dit onderzoek naar uitval bij Groningen@Work is in relatie tot deze informatie goed te noemen.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

De voortgang bij Groningen@Work Plus

1. Inleiding

April 2006 is het project 'Groningen@Work plus' (G@W+) gestart. Met de start van dit project is de doelgroep van de aanpak Groningen@Work verbreed van jongeren naar (in eerste instantie) bijstandaanvragers tot 30 jaar. Op basis van een tussenevaluatie over die verbreding⁴ is per november 2006 de leeftijdsgrens opgetrokken tot nieuwe instroom in de bijstand tot 40 jaar. Het project G@W+ is gestart als project voor de duur van 2 jaar. Bij de start is aangegeven dat de hoofdlijnen van de aanpak vaststaan, maar dat tijdens het project de aanpak verder wordt ontwikkeld en ingevuld. Inmiddels loopt het project G@W+ ruim een jaar. In deze notitie beschrijven we de huidige stand van zaken en geven we de ontwikkelingen binnen het project weer. Daarnaast geven we een overzicht van de resultaten die het project tot nu toe heeft opgeleverd.

Op basis van die resultaten concluderen we dat de aanpak ook voor de bijstandaanvragers van 23 tot 40 jaar is aangeslagen en heeft geleid tot een beperking van de instroom en stimulering van snelle uitstroom uit de bijstand. We zullen daarom voorstellen om de aanpak verder uit te breiden naar alle bijstandaanvragers.

2. Een korte schets van het project Groningen@Work Plus

Groningen@Work Plus (G@W+) is sterk geënt op de aanpak die is ontwikkeld onder de naam Groningen@Work. Doel van de aanpak is om onnodige instroom in de bijstand te voorkomen en snelle uitstroom zo veel mogelijk te bevorderen. Daarnaast vervult de aanpak de functie van een praktijkdiagnose voor werknemersvaardigheden en capaciteiten. Op hoofdlijnen ziet die er als volgt uit:

- Na melding voor een bijstandsaanvraag bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) in het Werkplein volgt een collectieve voorlichting;
- De week na de collectieve voorlichting worden de klanten verwacht bij DSW Stadspark waar zij gedurende enkele weken 'werken aan werk';
- In die 20 uur is de klant bezig met activiteiten die zijn gericht op het vinden van werk. Overgebleven tijd wordt besteed aan licht en schoon productiewerk;
- Tijdens het project krijgen klanten intensieve aandacht en ondersteuning bij het zoeken naar werk. Periodiek wordt de situatie van de klant en de voortgang besproken tijdens de klantbesprekingen.

Omdat er door het optrekken van de leeftijdsgrens wel sprake is van een nieuwe

⁴ Evaluatie voortgang Groningen@work plus, augustus 2006, SZ06.1330250

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

2

doelgroep is de aanpak die is ontwikkeld bij het project Groningen@Work op onderdelen aangepast aan de doelgroep. Met het optrekken van de leeftijd werd de doelgroep voor het project immers diverser, waardoor ook meer differentiatie is aangebracht in de aanpak, in de duur en in de werkzaamheden:

- de maximale duur is verlengd van 6 naar 12 weken;
- er is de mogelijkheid gecreëerd om werkervaring op te doen op werk-leerplaatsen binnen DSW Stadspark;
- er is een specifieke aanpak voor hoger opgeleiden ingezet.

De opzet van G@W+ staat beschreven in de nota 'Aanpak Groningen@Work Plus' van maart 2006. In bijlage 1 geven we een beschrijving van de aanpak en een overzicht van de instrumenten die daarbij worden ingezet.

3. Ontwikkeling van de aanpak

Bij de start van het project G@W+ hebben we aangegeven dat de hoofdlijnen van de aanpak vaststaan, maar dat die tijdens het project verder worden ontwikkeld en ingevuld.

In de afgelopen tijd hebben zich verschillende ontwikkelingen voorgedaan. De belangrijkste daarvan zijn:

- Op basis van de eerste voortgangsrapportage in september 2006 heeft uw raad besloten de leeftijdsgrens verder op te trekken naar bijstandsaanvragers tot 40 jaar. Dit is vanaf 1 november 2006 gerealiseerd. Daarnaast is de aanpak opengesteld voor bijstandsgerechtigden die al in het bestand zitten.
- Omdat bij de verbreding de doelgroep gevarieerder is geworden, is differentiatie in de aanpak aangebracht. Inmiddels wordt die differentiatie ook ingezet voor de jongeren tot 23 jaar. Het onderscheid in de aanpak op basis van leeftijd komt steeds meer te vervallen. Organisatorisch zijn de groepen ook aangepast en wordt er sinds begin 2007 gewerkt met het onderscheid 't/m 27 jaar' en '28 tot 40 jaar'. Deze indeling sluit naar verwachting aan bij toekomstige ontwikkelingen, zoals de in het coalitieakkoord aangekondigde werk-leerplicht voor jongeren t/m 27 jaar.
- De specifieke aanpak voor hoger opgeleiden is ten opzichte van de aanpak bij de start beperkt. Het aantal hoger opgeleiden dat bijstand aanvraagt is in de afgelopen periode sterk gedaald, van gemiddeld bijna 50 per maand in 2005 naar gemiddeld een kleine 20 per maand in 2006. De ingezette groepsaanpak door het Loopbaanadviescentrum (LAC) was daardoor niet te handhaven. Nu wordt gebruik gemaakt van de reguliere modules en workshops die het LAC aanbiedt.
- Het project 'Groningen wérkt', de gezamenlijke werkgeversbenadering van gemeente Groningen en het CWI, is aangesloten bij G@W. Concreet betekent dit dat een medewerker van 'Groningen wérkt' deelneemt aan de wekelijkse klantbesprekingen. 'Groningen wérkt' heeft relaties met onder meer werkgevers en uitzendbureaus.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

3

In bijlage 1 bieden we een uitgebreidere beschrijving van de huidige aanpak en geven we een overzicht van de instrumenten die ons ter beschikking staan en, afhankelijk van de persoonlijke situatie, worden ingezet.

4. De resultaten van Groningen@Work

Hieronder geven we een overzicht van instroom, deelname en uitstroom bij het project in de periode 1 april 2006 tot 31 mei 2007. In het overzicht maken we onderscheid tussen de leeftijdsgroepen tot 23 jaar, 23-30 jaar en 30-40 jaar. De uitbreiding met de leeftijdsgroep 30-40 jaar is per 1 november 2006 gerealiseerd. Voor deze groep beslaan de cijfers dus de periode november 2006 tot 31 mei 2007, dat wil zeggen 7 in plaats van 14 maanden.

Starten bij G@W

Als iemand zich bij het CWI in het Werkplein meldt voor bijstand en werk wordt via de zogenaamde werkintake eerst bekeken of er een geschikte vacature is. Als de klant niet direct naar werk kan worden bemiddeld volgt de maandag daarop de collectieve voorlichting die door iedere bijstandsaanvrager wordt bijgewoond.

In onderstaand overzicht geven we weer in hoeverre bijstandaanvragers na de collectieve voorlichting zijn gestart bij G@W.

	<i>18-23 jaar (G@W)</i>	<i>23-30 jaar (G@W+)</i>	<i>30-40 jaar (G@W30+)</i>	<i>Totaal</i>
Gemeld voor bijstand (na collectieve voorlichting)	378	665	254	1297
gestart bij G@W	82%	71%	63%	73%
bijstand zonder G@W	10%	14%	22%	15%
Afgezien van bijstand	7%	15%	15%	13%

De aanvraag voor een uitkering start met een collectieve voorlichting. Van degenen die zich na de collectieve voorlichting hebben gemeld voor bijstand heeft ongeveer driekwart deelgenomen aan het project Groningen@Work. 15 procent ontvangt bijstand zonder deel te nemen aan G@W. De rest ziet af van het beroep op bijstand. Tussen de verschillende leeftijdsgroepen zit wel enig verschil. Bij de groep vanaf 23 jaar ziet, na de collectieve voorlichting, een groter deel af van het beroep op bijstand dan bij de groep onder de 23 jaar. Daarnaast valt op dat het deel dat bijstand ontvangt zonder deelname aan G@W toeneemt met de leeftijd.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

4

Bijstand zonder deelname aan G@W

Zoals we onlangs hebben gerapporteerd in de nota 'Intake en re-integratie'⁵ zijn er enkele groepen benoemd die vrijgesteld zijn van deelname aan G@W. Het gaat dan om de groepen:

- Vrouwen die (meer dan) 7 maanden zwanger zijn;
- Vrouwen die minder dan tien weken geleden zijn bevallen;
- Dak- en thuislozen;
- Personen die in dagbehandeling bij de GGZ zijn;
- Personen die vallen onder de Wet Inburgering;
- Personen die een traject volgen bij Verslavingszorg;
- Ex-gedetineerden;
- Personen met een baan voor meer dan twintig uur per week.

Daarnaast kan op basis van individuele omstandigheden vrijstelling worden gegeven.

Redenen voor deze vrijstelling kunnen zijn:

- De klant is niet mobiel;
- De klant kan nog geen kinderopvang regelen;
- Persoonlijke omstandigheden klant (psychische klachten, etc.).

Verder worden klanten die via de afdeling Zelfstandigen binnenkomen vrijgesteld van deelname.

Afzien van bijstand; niet deelnemen aan G@W

Een deel van degenen die zich hebben gemeld voor een uitkering zien uiteindelijk af van die uitkering.

Zij zetten hun aanvraag niet door nadat zij voorlichting hebben gehad over G@W of verschijnen niet bij G@W.

Bij de evaluatie van G@W voor jongeren tot 23 jaar in 2005 hebben we onderzoek gedaan naar de situatie van deze zogenaamde niet-deelnemers. Uit dit onderzoek is gebleken dat verreweg het grootste deel van de niet-deelnemers werk heeft gevonden. Een deel is een opleiding begonnen en een deel is uit de gemeente vertrokken. Slechts een kleine groep jongeren bleek niet te achterhalen. Voor zover we de jongeren toen hebben kunnen achterhalen konden we concluderen dat zij daadwerkelijk in staat zijn gebleken om in hun eigen onderhoud te voorzien.

Mede naar aanleiding van de verbreding van de doelgroep hebben we in 2007 opnieuw onderzoek laten doen naar de situatie van degenen die hebben afgezien van hun bijstands aanvraag. Daaruit blijkt dat, voor zover we hebben kunnen achterhalen, een meerderheid werk heeft gevonden. Ongeveer 20 procent ontvangt een uitkering (bijvoorbeeld WW of Wajong) en ongeveer 10 procent voorziet op een andere manier in zijn of haar inkomen. Daarnaast is ongeveer een kwart verhuisd, vooral personen onder de 30 jaar. De reden daarvan weten we niet, maar het is aannemelijk dat dit voor een belangrijk deel ook met het vinden van werk te maken heeft.

Van de geënquêteerden hebben 6 personen aangegeven in de financiële problemen te zijn gekomen door niet deel te nemen aan of voortijdig te stoppen met G@W. Dat is 2 procent van de groep waar we het inkomen van hebben kunnen achterhalen.

Van ongeveer 20 procent hebben we de (inkomens)situatie niet kunnen achterhalen.

⁵ Nota Intake en Re-integratie, mei 2007, SZ07.1401166

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

5

Een deel van dit percentage is te verklaren uit achterstand in de registratie in het zogenaamde SUWI-net⁶. Bovenop de gebruikelijke vertraging met het invoeren van gegevens heeft het UWV het afgelopen half jaar namelijk de gegevens van personen die een werkgever hebben gevonden niet bijgewerkt in SUWI-net, waardoor deze belangrijke informatiebron beperkt gegevens heeft opgeleverd.

De resultaten van het onderzoek naar de niet-deelnemers staat beschreven in het rapport 'Kom je rond?', dat als bijlage is bijgevoegd.

Deelname aan Groningen@Work

In totaal hebben bijna 950 personen deelgenomen aan G@W in de periode april 2006 – mei 2007, ongeveer 67 personen per maand. Per week betekende dat een gemiddelde instroom van 15 à 16 personen.

Van de deelnemers waren ruim 300 jonger dan 23 jaar, ruim 600 waren ouder dan 23 jaar. Doordat tijdens het project de leeftijd verder is opgerekt naar 40 jaar is het aantal deelnemers ouder dan 30 beperkt, namelijk ruim 150 van de 600.

Duur

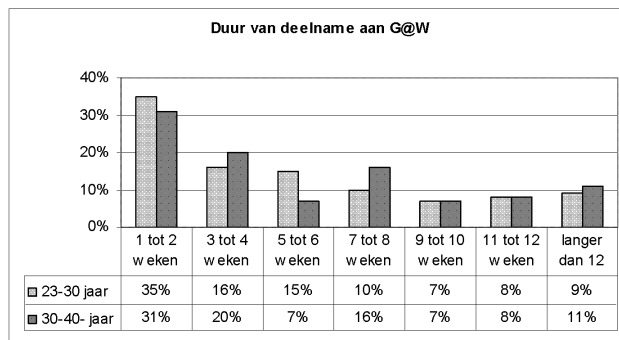
De duur van G@W voor jongeren was 6 weken. Bij de ontwikkeling van G@W+ is de maximale duur van het project verlengd tot 12 weken. Uit onderstaande tabel blijkt dat toch ongeveer tweederde van de groep ouder dan 23 jaar binnen 6 weken uitstroomt; bijna een derde stroomt zelfs uit binnen twee weken. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat men werk heeft gevonden, maar het kan ook zijn dat de aanpak geen toegevoegde waarde meer heeft en de klant met afspraken over vervolgactiviteiten wordt overgedragen naar een reguliere unit.

Ongeveer een derde neemt langer dan 6 weken deel. Een enkeling blijft 12 weken of soms iets langer. Dit heeft dan bijvoorbeeld te maken met de overgang naar een vervolgactiviteit waarbij een korte tijd moet worden overbrugd.

⁶ SUWI-net is het centrale administratiesysteem voor inkomensgegevens. Hierin zijn gegevens opgenomen van het centrum voor Werk en Inkomen (CWI), Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en gemeentelijke sociale diensten.

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

6



Hoger opgeleiden

Het aantal hoger opgeleiden dat bijstand heeft aangevraagd is in de afgelopen periode sterk gedaald. Daardoor is het aantal personen dat gebruik heeft gemaakt van de dienstverlening van het LAC uiteindelijk beperkt. Vanaf april 2006 zijn dat er 113 geweest, gemiddeld nog geen 10 per maand.

Stage binnen G@W

Binnen G@W kunnen deelnemers in sommige gevallen werkervaring opdoen op een afdeling in het werkbedrijf van DSW Stadspark, door voor een korte periode van bijvoorbeeld één of twee weken een werk/leerplek te vervullen. Dit vindt plaats bij ongeveer 1 op de 20 deelnemers.

Resultaten van deelname

Een van de doelen van het project is om snelle uitstroom uit de bijstand te stimuleren. Onderstaande tabel geeft weer in hoeverre deelnemers op dit moment bijstand ontvangen.

	18-23 jaar (G@W)	23-30 jaar (G@W+)	30-40 jaar (G@W30+)	Totaal	Totaal aantallen
Gestart bij G@W	312	470	160	942	942
Uitstroom	61%	61%	33%	56%	531
Bijstandsinkomen	34%	32%	43%	35%	325
Nog deelnemer G@W	5%	7%	24%	9%	86

Van degenen die tussen april 2006 en eind mei 2007 zijn gestart met het project G@W ontvangt bijna tweederde geen bijstand meer. Ongeveer een derde heeft G@W afgerond en ontvangt bijstand. Bij deze groep is een diagnose opgesteld en zijn afspraken gemaakt over het vervolg na G@W.

De groep die G@W heeft afgerond en is uitgestroomd uit de bijstand is daarmee bijna

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

7

twee keer zo groot als de groep die nog in de bijstand zit. Tien procent neemt eind mei nog deel aan het project.

Wat opvalt is dat deze cijfers voor jongeren en voor deelnemers van 23-30 jaar vrijwel gelijk liggen. Voor de deelnemers vanaf 30 jaar wijken de cijfers af. Deels is dat te verklaren door het feit dat deze groep pas vanaf 1 november 2006 in de aanpak G@W is opgenomen; een relatief groot deel heeft het project nog niet afgerond. Deels zal ook een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt een rol spelen.

De reden van uitstroom

Ons doel is om deelnemers aan G@W te ondersteunen om in hun eigen inkomen te kunnen voorzien. In onderstaande tabel geven we de situatie weer van degenen die zijn uitgestroomd.

	<i>18-23 jaar (G@W)</i>	<i>23-30 jaar (G@W+)</i>	<i>30-40 jaar (G@W30+)</i>	<i>Totaal</i>	<i>Totaal aantallen</i>
Uitgestroomd uit de bijstand	190	288	53	531	531
Werk	45%	65%	47%	56%	297
Gesubs werk	5%	6%	23%	7%	38
Opleiding	11%	3%	0%	5	28
				%	
Andere reden	12%	6%	8%	9%	47
Verhuisd	9%	3%	9%	6%	32
Onbekend	18%	17%	13%	17%	89

Van degenen die na deelname aan het project Groningen@Work uit de bijstand zijn gestroomd weten we dat ruim de helft regulier werk heeft gevonden. Ruim tien procent is uitgestroomd vanwege gesubsidieerd werk of opleiding. In de lijn der verwachting is de uitstroom naar een opleiding onder jongeren duidelijk hoger, bij de groep vanaf 30 jaar is de uitstroom naar gesubsidieerd werk relatief hoog.

Ongeveer 10 procent is uit de bijstand gestroomd vanwege een andere reden. Dat kan bijvoorbeeld zijn vanwege het ontvangen van een andere uitkering (WW, WIA), het aangaan van een relatie met een partner die een eigen inkomen heeft of vanwege detentie.

Van een kleine 20 procent is de uitstroomredenen niet bekend doordat zij die niet hebben doorgegeven aan de gemeente. Het is dus mogelijk dat zij werk gevonden hebben.

Een kwart van de deelnemers heeft na een eerste bijstands aanvraag op een later moment opnieuw bijstand aangevraagd. Dit zijn de zogeheten draaideurklanten. De reden van terugkeer blijkt overigens in lang niet alle gevallen te liggen op het gebied van het beëindigen of verliezen van (tijdelijk) werk. Bij een belangrijk deel van deze groep is de bijstand in eerste instantie afgewezen, of is die stopgezet omdat men niet verscheen bij Groningen@work of op andere oproepen.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

8

Vervolgactiviteiten na Groningen@Work

Zoals uit eerdere cijfers naar voren kwam ontvangt ongeveer een derde van de deelnemers aan G@W op dit moment nog bijstand.

	<i>18-23 jaar (G@W)</i>	<i>23-30 jaar (G@W+)</i>	<i>30-40 jaar (G@W30+)</i>	<i>Totaal</i>	<i>Totaal aantallen</i>
Bijstand na G@W	107	149	69	325	325
Vervolgactiviteit reïntegratie	30%	22%	23%	25%	80
Begeleiding richting werk (intern)	54%	36%	35%	42%	136
Overig, participatie/zorg	16%	42%	42%	34%	109

Als deelname aan G@W niet heeft geleid tot uitstroom uit de bijstand wordt de klant vervolgens overgedragen naar de betreffende stadsdeelunit. Bij die overdracht worden voor alle klanten afspraken gemaakt over te ondernemen vervolgactiviteiten.

Van degenen die na G@W niet zijn uitgestroomd neemt ongeveer een kwart deel aan een vervolgactiviteit bij een externe uitvoerende organisatie. Het grootste deel wordt echter richting werk begeleid door de consulent werk. Daarnaast is bij ongeveer een derde zorg of begeleiding in het kader van participatie aan de orde. Dit gebeurt door de bijstandsconsulent. Voor deze groep zijn de belemmeringen dusdanig dat uitstroom naar regulier werk nog geen optie is. Deze groep komt bijvoorbeeld in aanmerking voor activiteiten in het kader van het project 'meedoen'. Jongeren worden vaker door de consulent werk begeleid richting werk dan deelnemers ouder dan 23 jaar.

5. Effecten van de aanpak

Het effect van re-integratieactiviteiten en instrumenten is buitengewoon moeilijk vast te stellen. Veel factoren spelen een rol (bijvoorbeeld doelgroep, economische conjunctuur) en vaak is onduidelijk welk resultaat toe te schrijven is aan welke activiteit of instrument, en in hoeverre omgevingsfactoren een rol hebben gespeeld. Dat geldt ook voor Groningen@Work. Een echt oordeel over de effectiviteit kunnen we dan ook niet geven. Wel kunnen we enkele indicaties aangeven.

Ontwikkeling in de bijstand

Het aantal personen dat nieuw in de bijstand stroomt is in de afgelopen periode duidelijk afgenomen. Onderstaande tabel geeft voor de verschillende leeftijdsgroepen de omvang van de instroom in 2006 weer ten opzichte van de instroom in 2005. Een cijfer lager dan 1 geeft dus aan dat de instroom is gedaald, een cijfer hoger dan 1 betekent dat de instroom is gestegen ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

9

<i>instroom</i>	<i>< 23</i>	<i>23-30</i>	<i>30-40</i>	<i>40+</i>
2006/2005 I	0,75	0,82	0,99	1,11
2006/2005 II	0,81	0,61	0,96	1,01
2006/2005 III	0,44	0,46	0,90	1,14
2006/2005 IV	0,68	0,59	0,76	1,02

De cijfers geven aan dat voor de leeftijd 23-30 de instroom ten opzichte van het jaar ervoor vanaf het tweede kwartaal 2006 sterk daalt. Dit valt gelijk met het moment van verbreding van de aanpak. Voor de leeftijd 30-40 is die daling (in iets mindere mate) zichtbaar in het laatste kwartaal, het kwartaal van de verdere verbreding naar de instroom tot 40 jaar. Bij jongeren ligt de instroom in geheel 2006 duidelijk lager dan in 2005 en vanaf 40 jaar ligt de instroom in 2006 iets boven het niveau van 2005. Bovenstaande instroomcijfers zijn in lijn met de ervaring dat de aanpak leidt tot beperking van de instroom. Wel geldt dat de ontwikkeling van de instroom niet geheel is toe te schrijven aan de aanpak Groningen@Work maar dat ook andere ontwikkelingen, zoals de verbeterde arbeidsmarkt, hun invloed hierop hebben.

Tussen 1 april 2006 en 31 december 2006 is in Groningen het aantal uitkeringen met een uitkeringsduur korter dan een jaar afgenomen met 24 procent, van ongeveer 1920 naar 1460. Bij gemeenten van vergelijkbare omvang is in deze periode het aantal uitkeringen van korter dan een jaar met gemiddeld 16 procent gedaald.

Dat duidt er op dat de aanpak voor beperking van de instroom en stimuleren van een snelle uitstroom resultaat oplevert. De resultaten als het gaat om het voorkomen van onnodige instroom en bevorderen van snelle uitstroom kunnen we dan ook positief noemen.

Intensieve ondersteuning

Naast het voorkomen van instroom en bevorderen van snelle uitstroom biedt de aanpak ook een diagnose die van belang is voor eventueel te ondernemen vervolgactiviteiten. De intensieve aanpak draagt er toe bij dat we de mogelijkheden en individuele situatie van de klant leren kennen. Dit biedt ons ook de mogelijkheid om in het vervolg daarbij aan te sluiten, en op die manier maatwerk te leveren. Ofwel, ook als de aanpak niet direct leidt tot uitstroom heeft G@W meerwaarde in de ondersteuning en activering van de klant.

Resultaten van de Work First aanpak: Benchmark

Groningen@Work is een Groningse vorm van de zogenaamde 'Work First aanpak'. Inmiddels is een dergelijke aanpak bij een groot deel van de gemeenten opgezet. De meeste daarvan zijn gericht op het beperken van de instroom. De aanpak kan echter per gemeente sterk verschillen.

Door Divosa is onlangs het benchmarkrapport 'Work First werkt'⁷ gepubliceerd, waarin wordt getracht op basis van de ervaringen in ongeveer 50 gemeenten resultaten en succesfactoren te benoemen.

In dat rapport wordt geconcludeerd dat op basis van de resultaten kan worden geconcludeerd dat de Work First aanpak in z'n algemeenheid succesvol is. Work First projecten doen het in Nederland goed als preventiemiddel en als instrument ter

⁷ Work First werkt, op weg naar evidence based-work first, Divosa, maart 2007.

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

10

bevordering van de uitstroom naar werk, ook al kan de preventieve werking niet exact worden gekwantificeerd.

In de benchmarkrapportage wordt bij de successen wel als aandachtspunt benoemd het risico dat 'niet-deelnemers' mogelijk kiezen voor het illegale circuit of om onder de armoedegrens te gaan leven. Zoals eerder genoemd hebben we in Groningen onderzoek laten verrichten hoe degenen die niet deelnemen aan G@W in hun inkomen voorzien. Voor zover we de situatie hebben kunnen achterhalen kan men in zijn eigen inkomen voorzien.

Als internationaal erkende sturingselementen in de aanpak worden genoemd: een snelle start, intensieve begeleiding, een reële werkomgeving en een mix van werkactiviteiten met zogenaamde employability-activiteiten. De elementen maken allemaal onderdeel uit van de aanpak van G@W.

In de benchmark worden daarnaast de volgende factoren benoemd die een positieve invloed hebben op de resultaten: doelgroep 'nieuwe instroom' en 'de sociale dienst als hoofdaannemer'. De aanpak G@W voldoet aan beide factoren.

Werken met behoud van uitkering heeft volgens de benchmark een positief effect op de preventieve werking. Werken met loon heeft volgens de benchmark juist een positief effect op de uitstroom. Voor ons betekent dit dat de inzet van gesubsidieerd werk na afloop van Groningen@Work een goed optie kan zijn. Uit de cijfers blijkt dat we gesubsidieerd werk na G@W voor deelnemers vanaf 30 jaar al relatief vaak inzetten.

Kosten en baten

Bij de start van de verbreding hebben we een begroting opgesteld voor de periode 1 april 2006 tot 31 december 2007, dus voor een periode van één jaar en negen maanden. In onderstaand overzicht zetten we de begroote bedragen af tegen de tot nu toe gemaakte kosten.

	<i>Begroot</i>	<i>Kosten</i>	<i>Tot nu toe uitgegeven</i>
	<i>1/4/06 - 31/12/07</i>	<i>1/4/06 - 30/6/07</i>	
Inkoop plekken	1.487.500	1.124.004	76%
organisatiekosten	93.750	61.298	65%
<i>Totaal</i>	<i>1.581.250</i>	<i>1.185.302</i>	<i>75%</i>

Na tweederde van de projectperiode (14 van de 21 maanden) is het budget dat we hadden begroot voor driekwart uitgegeven. We schatten op dit moment dan ook in dat het bedrag dat is begroot met in totaal uiteindelijk zo'n 200.000 zal worden overschreden. De reden hiervan is dat de inkoop van de plekken iets hoger uitvalt dan oorspronkelijk begroot. Door de (gewenste) verbouwing van de ruimte bij DSW Stadspark valt de kostprijs per deelnemer iets hoger uit dan in eerste instantie begroot. Dit levert geen financiële knelpunten omdat de uitgaven worden gefinancierd uit het WWB-werkbudget, dat op dit moment voldoende ruimte biedt.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

11

We kunnen de effecten van de aanpak op het gebied van voorkomen van instroom en stimuleren van snelle uitstroom positief noemen. De instroom in de bijstand is sterk afgenomen, zowel ten opzichte van de periode daarvoor als ten opzichte van de landelijke trend. Dit geeft ons de indicatie dat de kosten wel opwegen tegen de baten. Toch is elke poging om de baten te kapitaliseren giswerk. Het is immers niet vast te stellen hoeveel bijstandsgerechtigden in de bijstand zouden zitten zonder G@W. Landelijke cijfers kunnen we daarin niet als referentie gebruiken, omdat Work First inmiddels een algemeen gebruikelijk instrument is; naar schatting 80 procent van de gemeenten in Nederland werkt inmiddels met een vorm van Work First. We zien er daarom vanaf om in deze notitie een inschatting te maken van de financiële verhouding tussen kosten en baten van de aanpak.

6. Ervaringen met de aanpak

Ervaringen van klanten

Op basis van de uitkomsten uit een korte enquête die we hebben gehouden onder (ex)deelnemers aan het project kunnen we het volgende concluderen:

- De meeste deelnemers schatten in dat G@W de kans op werk heeft vergroot. Voor personen t/m 27 jaar ruim driekwart, voor personen vanaf 28 jaar ruim de helft.
- Ongeveer de helft van de deelnemers vond de werkzaamheden bij G@W meevallen, de andere helft vond het tegenvallen. Een deel van deze groep pleit voor meer differentiatie in het werkaanbod. De sfeer bij het werken werd door tweederde als prettig ervaren.
- 70 procent van de deelnemers geeft aan (minstens) voldoende begeleiding te hebben ontvangen, 30 procent geeft aan (te) weinig begeleiding te hebben ontvangen. Over het algemeen worden de consultants duidelijk en betrouwbaar genoemd; gemaakte afspraken werden over het algemeen nagekomen.
- De meeste deelnemers geven aan dat bij G@W meteen aandacht werd besteed aan werk.

Een overzicht van de resultaten is te vinden in bijlage 2.

Daarnaast zijn in de afgelopen maanden door de projectleiding enkele keren gesprekken gevoerd met deelnemers, om te achterhalen in hoeverre G@W aansluit bij de wensen en verwachtingen van de deelnemers.

Het beeld dat uit deze klantenpanels ontstaat ligt in lijn met de uitkomsten van de enquête, namelijk dat de deelnemers tevreden zijn over de intensieve begeleiding en het individuele programma. Ook wordt het samenwerken in de groep met andere deelnemers gewaardeerd.

Uit de reacties van de (ex)deelnemers komt naar voren dat men de begeleiding van de consultants en de werkbegeleiders bij het vinden van werk in algemene zin waardeert

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

12

als goed en ter zake doende. De dagelijkse ondersteuning levert voor de meeste deelnemers een toegevoegde waarde bij hun traject richting werk. Het programma G@W dat wordt ingezet vanaf de melding bij het CWI wordt als duidelijk en snel ervaren en dat is ook wat veel deelnemers waarderen. Onduidelijkheid bestaat er bij hen nog wel over de rollen van de gemeente en het CWI. Men ervaart het hebben van meerdere contactpersonen als minder efficiënt.

Ervaringen van medewerkers

Consulenten geven aan dat het werk van karakter is veranderd ten opzichte van de situatie vóór G@W+. Het werk is veel directer geworden; men heeft veel meer contacten met de klanten, meer interventiemogelijkheden. Er is een directe relatie tussen de acties die de consulent inzet en het resultaat dat een klant daarmee boekt. Een klant die uitstroomt met een baan wordt door de consulent ervaren als een direct succes. Ook het werken met groepen wordt door vele consulenten als een meerwaarde ervaren.

Als positieve elementen worden benoemd:

- De snelheid in het proces: in maximaal 2 x 6 weken moet een klant uitstromen;
- Duidelijkheid en helderheid in de aanpak: klanten weten duidelijk wat ervan ze verwacht wordt namelijk z.s.m. aan de slag!;
- De klant is in beeld: consulenten zien wat de klant doet en kunnen daardoor meer maatwerk leveren;
- Samenwerking in de keten: goede samenwerking met CWI als instantie die de intake doet.

De volgende elementen zijn volgens consulenten voor verbetering vatbaar:

- Meer variatie in het werkaanbod;
- Voor deelnemers waarbij een startkwalificatie niet haalbaar is missen werk/leerbanen op het juiste niveau waardoor ze vaak weer opnieuw instromen (draaideurklanten). Er kan nog meer worden ingezet op combinaties van leren en werken voor deze groep⁸;
- Aansluiting met de vraagkant van de arbeidsmarkt kan worden verbeterd.

7. Slotbeschouwing

Op basis van de ervaringen met de jongeren tot 23 jaar heeft uw raad besloten de aanpak in te zetten voor nieuwe instroom tot in eerste instantie 30 jaar, en later tot 40 jaar.

Op basis van de beschikbare gegevens kunnen we zeggen dat de aanpak ook voor de

⁸ Het is en blijft een aandachtspunt voor ons om jongeren waarbij het behalen van een startkwalificatie niet haalbaar is toch arbeidsmarktrelevante bagage mee te geven. Binnenkort starten we daarom met een project 'onzichtbaar leren' waarbij we trachten jongeren in een reguliere werksituatie competenties te laten ontwikkelen die alsnog leiden naar een startkwalificatie.

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

13

groep ouder dan 23 is aangeslagen en heeft geleid tot een beperking van de instroom en stimulering van snelle uitstroom uit de bijstand. Bovendien zijn zowel de deelnemers als de medewerkers over het algemeen positief over de aanpak en de mate waarin het de kans op uitstroom naar werk vergroot. Alle redenen dus om voor de huidige doelgroep deze aanpak voort te zetten.

Doelgroep

De resultaten verschillen enigszins per doelgroep. Voor de groep vanaf 30 jaar ligt de uitstroom lager dan bij de jongere groep. Dat wordt weliswaar deels veroorzaakt door de kortere looptijd, maar dat kan het verschil zeker niet geheel verklaren. Bovendien is die uitstroom minder vaak naar regulier, en vaker naar gesubsidieerd werk.

Ook bij de instroom wijkt de groep vanaf 30 jaar iets af. Een groter deel wordt vrijgesteld van deelname aan G@W. Het aandeel dat na de collectieve voorlichting zelf afziet van de aanvraag is overigens wel vergelijkbaar met de groep jonger dan 30 jaar.

Dit duidt er op dat de aanpak voor bijstandsaanvragers van 30 jaar en ouder minder direct resultaat oplevert als het gaat om snelle uitstroom naar werk. Wel leidt de aanpak er toe dat ook instroom vanaf 30 jaar direct ondersteuning krijgt, zoveel mogelijk in de richting van regulier werk, en wordt bijvoorbeeld relatief vaak snel weer werkervaring opgedaan door de inzet van vormen van gesubsidieerd werk.

Uitbreiding naar alle bijstandsaanvragers

Op 28 juni 2006 heeft uw raad onder de titel 'Groningen@Work voor alle bijstandsgerechtigden' bij motie gevraagd zo snel mogelijk een evaluatie voor te leggen en op basis daarvan de mogelijkheden te bespreken voor uitbreiding van de aanpak naar bijstandsaanvragers van 30 jaar en ouder. Dat heeft geleid tot een verhoging van de instroomleeftijd van 30 naar 40 jaar per 1 november 2006.⁹

Gezien de effecten van de aanpak vinden we het verder optrekken van de leeftijd naar alle nieuwe bijstandsaanvragers gewenst. Op die manier kunnen we iedereen die instroomt in de bijstand direct intensieve ondersteuning bieden op de weg naar (regulier) werk. Zeker de groep die al een relatief slechte positie op de arbeidsmarkt heeft (40+) heeft baat bij intensieve ondersteuning vanaf het begin. Op die manier willen we zo veel mogelijke voorkomen dat verdere achterstand wordt opgelopen. Wat betreft de te verwachten resultaten gaan we er wel van uit dat bij de instroom vanaf 40 jaar:

- een wat groter deel vanwege individuele omstandigheden wordt vrijgesteld voor de aanpak;
- de uitstroom naar werk ten opzichte van de andere groepen relatief laag zal zijn, en er in het verlengde daarvan een groter beroep zal worden gedaan op aanvullende instrumenten;
- er een grotere nadruk zal komen te liggen op de ondersteuning na afloop van de aanpak binnen G@W.

Over de nadere invulling van de werkwijze bij verdere verbreding willen we in overleg treden met onze ketenpartners op het gebied van Werk en Inkomen.

⁹ Evaluatie voortgang Groningen@work plus, augustus 2006, SZ06.1330250

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

14

Uitbreiding van de aanpak naar alle nieuwe bijstandsaanvragers denken we te kunnen realiseren binnen de huidige beschikbare capaciteit. Voor zover het gaat om de inzet van consultants gaat het niet zozeer om een uitbreiding van taken maar vooral een verschuiving van werkzaamheden vanuit de reguliere units naar Groningen@Work. Vooralsnog gaan we ervan uit dat de uitbreiding kan plaatsvinden binnen het aantal beschikbare werkplekken bij DSW stadspark. Het WWB-werkbudget biedt op dit moment voldoende ruimte om eventuele uitbreiding van plekken te kunnen bekostigen.

Maatwerk

Nog sterker dan in de afgelopen tijd is gebeurd, zullen we individueel maatwerk gaan leveren bij de uitvoering van G@W. Het uitgangspunt is dat de deelname aan het project moet bijdragen aan de kansen van de deelnemers op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat we ons bij elke deelnemer vooraf de vraag stellen of G@W de beste weg is, en dat we ook gedurende het traject bezien of continuering ervan gewenst is.

Variatie in werkzaamheden

Binnen het project ligt de nadruk op het 'werken aan werk'. Dat betekent dat de activiteiten om aan het werk te komen voorop staan en het uitvoeren van werkzaamheden daaraan ondergeschikt is. De basis is dat deze werkzaamheden bestaan uit licht en schoon productiewerk zonder tijdsdruk en dat die werkzaamheden worden uitgevoerd om de tijd op te vullen die niet direct wordt benut voor activiteiten gericht op werk. De activiteiten en de ondersteunende instrumenten die daarbij worden ingezet zijn afhankelijk van de individuele situatie. De variatie zit dus vooral in de inzet van de instrumenten gericht op de individuele ondersteuning bij het zoeken naar werk. Op het moment dat de aanpak van Groningen@Work geen toegevoegde waarde meer heeft wordt de klant overgedragen naar een reguliere unit.

Toch blijft meer variatie in de uit te voeren werkzaamheden een thema; zowel deelnemers als medewerkers geven dit aan. Op dit moment is er beperkt sprake van variatie in het werkaanbod. Dit is overigens geen specifiek Gronings punt, en speelt in meer gemeenten.

De werkzaamheden variëren op dit moment in de tijd. Zo zijn in de afgelopen periode werkzaamheden uitgevoerd met onder meer gordijnhaken, uitlaatbeugels en golfballen. Het gaat echter wel vaak om hetzelfde type werk, namelijk schoon en licht productiewerk. Het kan bovendien gebeuren dat de werkzaamheden in het geheel niet veranderen gedurende de periode dat een deelnemer bij G@W zit.

Op individuele basis kan een werk/leerplek binnen het werkbedrijf van DSW Stadspark worden ingezet. De inzet hiervan is op dit moment beperkt. We zullen opnieuw kijken welke mogelijkheden er zijn om meer variatie in het aangeboden werk in te bouwen, onder meer door meer gebruik te maken van de mogelijkheden die de werk/leerplekken binnen de DSW bieden.

Ketensamenwerking

Bij de aanpak Groningen@Work is de ketensamenwerking van belang. Met name het CWI speelt in de poortwachtersbemiddeling een belangrijke rol. Met de komst van het Werkplein hebben we in die samenwerking enige aanloopproblemen gehad. Inmiddels zijn de belangrijkste daarvan opgelost.

Blijft staan dat de samenwerking in de keten verder kan worden verbeterd. Op dat

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

15

gebied zijn er verscheidene landelijke ontwikkelingen van belang, zoals de ontwikkeling van het Digitaal Klantdossier (DKD) en het concept van de Toonkamer. Belangrijkste element van het zogenaamde 'toonkamerconcept' is dat de klant één contactpersoon krijgt, ongeacht van welke organisatie (CWI, UWV, gemeente). Deze ontwikkelingen vereisen een steeds verdergaande afstemming en samenwerking tussen de verschillende partijen. Dit betekent ook dat we een nauwe samenwerking willen blijven zoeken rondom de aanpak Groningen@Work.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

16

Bijlage 1 **Beschrijving van de aanpak en de beschikbare instrumenten bij** **G@W**

Poortwachterbemiddeling

De aanpak van werkloosheid start aan de poort bij het CWI in het Werkplein. In het kader van de landelijke aanpak van werkloosheid zet het CWI bij het innemen van de uitkeringsaanvraag sterk in op de bemiddeling van de werkzoekenden. In de verbrede G@W aanpak krijgt de werkzoekende -vallend onder de WWB- bij binnenkomst direct een werkintake, waarin het CWI beoordeelt of de klant meteen aan het werk kan op één van de beschikbare vacatures. Deze bemiddeling aan de poort wordt versterkt met meer nadruk op de vacatures en duidelijke communicatie over het vervolg. Gedurende de verbrede G@W aanpak blijft de bemiddeling naar de beschikbare vacatures overigens een centraal onderdeel.

Groepsgewijze voorlichting Groningen@Work

Na de werkintake krijgen alle klanten die nog niet zijn bemiddeld, een groepsgewijze voorlichting. Door veranderingen op het Werkplein wordt deze voorlichting niet meer gezamenlijk gegeven, maar nog alleen door SOZAWE.

De voorlichting wordt op verschillende dagen gegeven op beide CWI's en geeft nadere informatie over *keuzes* (terug naar onderwijs of beschikbaar werk), de *reïntegratieverplichtingen* van de bijstand en de *eigen verantwoordelijkheid* in het maken van keuzes. Vervolgens krijgen de klanten tot de eerstvolgende maandag de gelegenheid om zelf een gerichte keuze te maken. Dan verwachten wij namelijk de klanten bij de "uitvoerder" van de G@W aanpak: DSW Stadspark.

Na de collectieve voorlichting vindt de uitkeringsintake plaats. Binnen 4 weken na aanvraag van de bijstand bij het CWI is de aanvraag afgehandeld. Als dat niet lukt wordt een voorschot vertrekt.

Werken aan Werk

De klanten gaan Werken aan Werk. Dit als tegenprestatie voor een uitkering. De verwachting is dat door deze uitstraling van een Work First aanpak er een (extra) drempel voor aanvragen van bijstand wordt ingebouwd. Het is belangrijk dat benadrukt wordt dat de klant gaat werken aan het vinden van werk.

Intensieve aanpak bij DSW Stadspark

Iedereen begint bij DSW Stadspark. Van daaruit bieden we programma's van 0 tot 90 dagen om te werken aan het vinden van werk. Deze programma's kunnen deels ook bij

¹ Inzet is om als SOZAWE cq gemeente ook preventief te werken en burgers van de stad te activeren voordat men zich bij een CWI inschrijft, bijvoorbeeld via voorlichtingen bij onderwijsinstellingen (RUG, HG, ROC's)

² iedereen, tenzij... (zie nota: Intake en re-integratie)

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

17

derden (CWI, LAC) worden uitgevoerd. Dit afhankelijk van de individuele situatie. Maar gestart wordt bij DSW Stadspark op de eerst volgende maandag aansluitend op de voorlichting.

Na een korte introductie en uitleg over DSW Stadspark werkt men gedurende maximaal 3 maanden, 5 dagdelen per week vanuit een activerende werkomgeving intensief aan het verkrijgen van regulier werk. Deze tijd wordt gevuld met deelname aan gerichte re-integratie- c.q. sollicitatieactiviteiten, begeleidingsgesprekken met de consultants van SOZAWE en de resterende tijd met werken om arbeidsritme op te doen of te onderhouden.

Het werk dat de klanten uitvoeren is in eerste instantie schoon, veilig en licht productiewerk. De opdrachten hiervoor worden specifiek voor deze aanpak binnengehaald, zonder tijdsdruk, maar met een resultaatverplichting voor de uitvoerders van de G@W aanpak, waar de opdrachtgevers voor betalen. In een latere fase wordt werk gezocht dat past bij de competenties van de klant. Daarbij is enige differentiatie nodig in het type werkzaamheden, binnen de grenzen van de aanpak van maximaal 12 weken.

Indien het noodzakelijk wordt geacht voor een effectieve en duurzame re-integratie, wordt een klant binnen DSW Stadspark op een werk-leerbaan geplaatst. Dit is dan buiten de G@W formule, maar past binnen ons re-integratiebeleid.

Praktijkdiagnose en vervolgtraject

De maximaal 3 maanden G@W zijn primair gericht op het verkrijgen van werk. Daarnaast is het een praktijkdiagnose om het vervolg van het traject voor de klant te bepalen, indien uitstroom naar regulier werk op korte termijn niet realiseerbaar is. De gegevens van het CWI, het LAC en DSW vult de consultant aan met een rapportage aan de hand van de praktijkervaringen uit G@W opgedaan door de werkbegeleiders ter plaatse. Op basis hiervan wordt het vervolg bepaald, die in essentie vier richtingen kan opgaan (zie onder kopje: uitstroom/doorstroom).

G@W voor jongeren heeft geleerd dat regie voeren en begeleiden door de consultant dicht bij de klant duidelijk rendement oplevert. Er kan beter worden bemiddeld naar werk en gediagnosticeerd.

Het eindproduct van G@W: overdracht en uitstroomrichtingen

De betrokkenheid van het project G@W eindigt bij de overdracht van de klant naar de bestaande units. Dit kan na drie maanden zijn, maar ook eerder als duidelijk is dat de aanpak binnen G@W geen toegevoegde waarde meer heeft voor de betrokken klant.

De klant krijgt op basis van deze diagnose zo spoedig mogelijk en maximaal na 3 maanden, een *aansluitend en passend* vervolgtraject dat bestaat uit de daarvoor beschikbare instrumenten.

Na afloop van G@W

³ Dit kunnen CW-ers zijn maar ook consultants Weerwerk.

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

18

Als de klant niet uitstroomt uit de bijstand onderscheiden we binnen G@W vier richtingen waarnaar de klant kan doorstromen. De invulling van de vervolgvacatures valt verder onder de programma's Werken, Meedoen en Erbij horen.

1. Klant wordt (direct) bemiddeld. De klant neemt zijn eigen bemiddeling ter hand en zorgt met ondersteuning CWI, LAC en bijvoorbeeld de gemeentelijke werkgeversbemiddeling voor uitstroom en voorkomt ook instroom. Het CWI en G@W zetten verschillende (ondersteunende) instrumenten in;
2. Klant wordt via een traject ('werken') bemiddeld: De consulent kan zorg dragen voor een verwijzing naar een RIB voor de uitvoering van het traject. De consulent registreert dit traject vervolgens; Ook kan doorverwezen worden naar een consulent werk die zelf de intensieve begeleiding ter hand neemt in een Stadsdeelunit.
3. Klant wordt richting participatie ('meedoen') geleid. De consulent draagt zorg voor een verwijzing naar een uitvoerende instelling. Deze uitvoerder heeft de opdracht om de klant actief te houden;
4. Klant die is aangewezen op een zorgtraject. De consulent is verantwoordelijk voor het overzicht op de aansluiting tussen de verschillende partijen die zich met de hulpvraag van de klant bezig houden

Samenwerking

Aansluiting op de arbeidsmarkt

Het project Groningen@Work Plus is zo veel mogelijk gericht op ondersteuning richting regulier werk. De faciliteiten zijn daar ook op gericht. De beschikbare ruimte met PC's wordt veel gebruikt. Wel geven sommige deelnemers aan bij die activiteiten iets meer behoefte aan privacy te hebben.

Periodiek worden klantbesprekingen gehouden waarin de voortgang van de klanten wordt besproken en waar uitstroommogelijkheden en eventuele andere activiteiten aan de orde worden gesteld. Daarbij hebben we inmiddels aansluiting gevonden met de werkgeversbemiddeling 'Groningen werkt'. Doordat medewerkers van 'Groningen werkt' deelnemen aan de klantbesprekingen kunnen direct vacatures worden ingebracht die uit de werkgeversbemiddeling naar voren zijn gekomen.

Aansluiting op zorg

Net als bij Groningen@Work is er een zorgconsulent bij het project betrokken. Deze consulent is beschikbaar voor ondersteuning van consulenten en kan indien nodig de klant helpen om bij een zorg- of hulpverleningsorganisatie 'binnen' te komen.

Ook kan deze consulent de klant helpen met een aantal praktische zaken, bijvoorbeeld bij het op orde brengen van zijn administratie.

⁴ Wellicht speelt hier ook de inkomensconsulent een rol

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

19

Instrumenten

Naast de individuele begeleiding van de consulent werk staan verschillende instrumenten ter beschikking van de klant. Deze kunnen afhankelijk van de individuele situatie worden ingezet.

Sollicitatietraining

Met alle klanten wordt op de 1^e maandag gestart met het maken van een goed CV. Vervolgens worden de klanten geadviseerd over hun zoekgedrag. Er wordt gesproken over ondermeer het gericht gebruik van internet, het maken van een goed digitaal CV, open solliciteren etc. Daarnaast worden sollicitatiegesprekken geoefend. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van 'Groningen werkt'; de accountmedewerkers spelen de rol van werkgever in de oefensituaties.

Een aantal zaken wordt op individueel niveau gedaan:

- CV maken en aanpassen
- Schrijven en beoordelen van sollicitatiebrieven
- Oefenen van sollicitatiegesprekken (Hoe bereid ik een gesprek voor?)
- Verwijzen naar mogelijk interessante vacatures

Speed Date

Speciaal voor jongeren tot 27 jaar worden er vier keer per jaar speed dates gehouden. Dit is een snelle manier voor werkzoekenden en werkgevers om met elkaar kennis te maken. Dit wordt in samenwerking met OCSW georganiseerd. Ook zijn er speed dates gehouden waar werken en leren gecombineerd worden.

Bemiddelingsdesk op het Werkplein

Hier vindt bemiddeling plaats tussen de klant en de mogelijke werkplek. Vanuit de desk wordt ook met werkgevers gesproken over bijvoorbeeld het aanbieden van loonkostensubsidies.

Competentie testen

Er zijn volop mogelijkheden om aanvullende expertise in te zetten om de diagnose te verfijnen. Competenties geven vandaag de dag meer informatie dan diploma's en certificaten. Daarnaast kan het matchingsproces sneller verlopen indien een klant zijn competenties helder heeft. De consulent Werk beschikt over de volgende testen, die afhankelijk van de individuele situatie kunnen worden ingezet:

- Competentie test centrum van het CWI
- AOB Compaz voor arbeidskundig advies
- REA Testen
- Verschillende soorten testen op het werk

Voor ruwweg 20 procent van de deelnemers wordt een competentietest ingezet.

Stages

Binnen DSW Stadspark zijn er mogelijkheden gecreëerd om die klanten die diepgaander kennis willen maken met een beroep en of hun competenties nadrukkelijker willen onderzoeken, in een werkstage tot maximaal drie maanden

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

20

ervaring te laten opdoen. Deze systematiek is bedoeld voor aanvullende diagnose, en wordt bij ongeveer 1 op de 20 deelnemers ingezet.

Loopbaanadviescentrum

Voor hoger opgeleiden biedt het LAC:

- Workshops (Netwerken, presentatievaardigheden en –technieken)
- Loopbaan-adviesgesprekken
- Infotheek: raadplegen van loopbaantrajecten, testen, zelfonderzoek en arbeidsmarktonderzoek
- Loopbaancafé met een thema: “netwerkgame”, “kernkwaliteitenspel”, “Uitnodigen van P&O er als vraagbaak”, “CV laten check” en “Talent en kwaliteiten”.

Sinds april 2006 hebben in totaal 113 klanten van de dienstverlening van het LAC gebruik gemaakt.

Intervisie

Met een aantal deelnemers met een soortgelijke achtergrond (vaak wat hoger opgeleiden) wordt er een vorm van intervisie uitgevoerd. Het gaat om het bevorderen van de zelfredzaamheid waarbij de deelnemers een beroep doen op hun collega-deelnemers om mee te denken over persoon- en functiegebonden vraagstukken en knelpunten uit hun eigen (werk)situatie. Vooraf worden er met de consulent afspraken gemaakt over de spelregels, de doelstellingen en de werkwijze van intervisie. De bedoeling van de intervisiebijeenkomsten is dat klanten hun praktijkervaringen op het gebied van functie- en persoonsgebonden vraagstukken groepsgewijs bespreken. De intervisie bestaat een langere periode met een klein aantal vaste deelnemers, en kan ook na G@W worden voortgezet.

Kwaliteitenspel

Met alle jongeren tot 27 jaar wordt het zogenaamde kwaliteitenspel gespeeld. Door het spelen van het kwaliteitenspel wordt een antwoord gezocht op vragen als:

- Wat zijn mijn sterke en minder sterke kanten?
- Hoe zien anderen mij
- Welke kwaliteiten wil ik ontwikkelen?

Het doel is vervolgens om met elkaar in gesprek te raken onder begeleiding van een consulent.

Arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige van het Werk en Onderzoek Centrum van DSW Stadspark kan in individuele gevallen worden geraadpleegd als de situatie daartoe aanleiding geeft. Bovendien functioneert de arbeidsdeskundige als intermediair bij bijvoorbeeld het aanbieden van een cursus om een VCA-diploma te halen.

Spreekuur RMC

Een medewerker van het Regionaal Meld- en Coördinatiecentrum voortijdig schoolverlaten heeft wekelijks een spreekuur op lokatie voor vragen van begeleiders/consulenten en deelnemers.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

21

Ondersteuning bij financiële problemen ism de MJD

Op G@W wordt aandacht besteed aan hoe men kan rondkomen met weinig geld. We weten dat veel mensen die een beroep doen op bijstand moeite hebben om met hun geld rond te komen. Daarom wordt er op locatie voorlichting gegeven over voorkomen van schulden en het leren budgetteren. Elke klant komt in aanmerking voor een voorlichtingsbijeenkomst van twee dagdelen. De MJD en de kredietbank geven informatie over voorzieningen, regelingen, leningen, budgetteren, etc. Door deze voorlichting te geven op locatie bij G@W is het bereik van deze voorlichtingen aan onze klanten verdubbeld naar 100%.

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

22

Bijlage 2: Overzicht resultaten korte deelnemersenquête

Ten behoeve van de voortgangsrapportage hebben we een kleine enquête gehouden onder 32 (ex-)deelnemers aan Groningen@Work. Hieronder volgt een overzicht van de resultaten.

1 Achtergrond ondervraagde klanten

Van de ondervraagde klanten is ongeveer 60% man. Ongeveer 40% heeft maximaal LBO/MAVO/VMBO, de helft HAVO/MBO, de rest een hogere opleiding. Ongeveer driekwart van de personen tot 27 jaar had minder dan een half jaar geleden gewerkt. Voor een kwart was dit meer dan een half jaar geleden. Bij personen ouder dan 28 had ongeveer 60% minder een half jaar geleden voor het laatst gewerkt. Voor 40% was dit meer dan een half jaar geleden.

2 Bejegening & begeleiding

Voordat de klant begint bij G@W neemt hij deel aan de collectieve voorlichting. Het merendeel van de ondervraagde klanten beoordeelt deze voorlichting als duidelijk.

Was de voorlichting over G@W die u op het Cwi heeft gehad voor u duidelijk?

	(Zeer) Duidelijk	(Zeer) Onduidelijk
18 – 27 Jaar	100%	-
28 – 40 Jaar	79%	21%

Voor de meerderheid van de ondervraagde was duidelijk voor welke zaken hij of zij bij de consulent terecht kon. Dit geldt vooral voor de jongeren.

Was het duidelijk voor welke zaken u bij uw consulent van G@w terecht kon?

	(Zeer) Duidelijk	(Zeer) Onduidelijk
18 – 27 Jaar	100%	-
28 – 40 Jaar	68%	32%

Een ruime meerderheid geeft aan dat de consulent helder aangaf wat er van de deelnemer werd verwacht.

Waren de consulenten (Bijstand en werk) van G@W duidelijk tegen u over wat er van u werd verwacht?

	(Zeer) duidelijk	(Zeer) Onduidelijk
18 – 27 Jaar	100%	-
28 – 40 Jaar	77%	23%

Ook over de betrouwbaarheid van consulenten zijn de meeste ondervraagde klanten tevreden. Jongeren zijn hier iets positiever dan de ouderen.

Zijn uw begeleiders van G@W de gemaakte afspraken nagekomen?

Altijd Vaak Weinig Nooit

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

23

18 – 27 Jaar	50%	50%	-	-
28 – 40 Jaar	37%	37%	26%	-

Een ruime meerderheid van de ondervraagden geeft aan (meer dan) voldoende begeleiding te hebben gehad. Jongeren zijn daarin positiever dan ouderen.

Heeft u voldoende begeleiding gekregen bij het werken bij G@W?					
	Te veel	Veel	Voldoende	Weinig	Te weinig
18 – 27 Jaar		44%	56%	-	-
28 – 40 Jaar	5%	18%	36%	27%	14%

3 Werksfeer & werkzaamheden

Voor ongeveer de helft van de ondervraagden vielen de werkzaamheden die buiten het 'werken aan werk' moesten worden gedaan tegen. Voor de andere helft vielen de werkzaamheden juist mee.

Individuele opmerkingen van ondervraagden gaan ook vaak over eentonigheid van het aangeboden werk.

Ondanks het feit dat een grote groep de werkzaamheden vond tegenvallen, had dit geen invloed op de sfeer; tweederde ervaart de sfeer als prettig. Jongeren zijn daarin iets positiever dan ouderen.

Vielen de werkzaamheden bij G@W u mee of tegen?		
	Viel (erg) mee	Viel (erg) tegen
18 – 27 Jaar	55%	45%
28 – 40 Jaar	44%	56%

Wat vond u van de sfeer bij het werken bij G@W?		
	(Zeer) Prettig	(Zeer) Onprettig
18 – 27 Jaar	89%	11%
28 – 40 Jaar	64%	36%

4 Effectiviteit gericht op de uitstroom

Bij de jongeren werd er door de begeleider in driekwart van de ondervraagde klanten meteen aandacht besteed aan het zoeken naar werk. Bij de oudere groep was dit in de helft van de ondervraagde klanten het geval.

Hoe snel werd u door uw begeleider aandacht besteed aan het zoeken naar werk?				
	Meteen	Na 1 week	Na 2 weken	Anders
18 – 27 Jaar	78%	11%	11%	-
28 – 40 Jaar	50%	12,5%	19%	18,5%

Of G@W ervaren wordt als een succesvol instrument, gericht op een snelle uitstroom, oordeelt een meerderheid van de ondervraagden positief. De jongeren zijn daarin iets positiever dan de oudere groep. Opvallend is dat bij de oudere groep een kleine groep

Kom je rond?

Raadsvoorstel - Evaluatie Groningen@Work plus.

24

aangeeft dat G@W de kans op werk heeft verminderd.

Denkt u dat G@w uw kans op werk heeft vergroot?

	Ja	Nee, maakt niet uit	Nee, juist verminderd
18 – 27 Jaar	78%	22%	-
28 – 40 Jaar	57%	29%	14%

Gevraagd naar wat deelnemers zoal zelf hebben gedaan om werk te vinden zijn de antwoorden divers.

Welke acties heeft u zelf ondernomen om werk te vinden?

	Sollicitatie training	Vacatures	Open Sollicitaties	Ingeschreven bij uitzendbureaus	Anders
18 – 27 Jaar	5%	38%	10%	33%	14%
28 – 40 Jaar	8%	28%	25%	25%	14%

Kom je rond?