

Voorlopige agenda van de commissie Werk en Inkomen van 21 november 2012

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

Datum: woensdag 21 november 2012
Aanvang: 16:30 uur
Locatie: Oude raadzaal
Voorzitter: dhr. P.S. de Rook
Griffier: mevr. A. Weiland; (050) 3677678

1. Opening

[Bijlage - Uitnodigingsbrief W&I 21 november 2102 vs2](#) (pdf)

A. Algemeen deel

A1. Opening en mededelingen

A2. Vaststelling agenda

A3. Lange-termijnagenda en toezeggingen, lijst initiatiefvoorstellen en moties

[Bijlage - LTA W&I 21 november](#) (pdf)

[Bijlage - Lijst initiatiefvoorstellen en moties W&I november 2012](#) (pdf)

A4. Conformstukken

a. Afschaffen huishoudinkomenstoets

(Raadsvoorstel 25 oktober 2012)

[Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets](#) (pdf)

A5. Rondvraag

B. Inhoudelijk deel

B1. Onderzoek naar de organisatieverandering van de dienst SOZawe

(Raadsvoorstel 7 november 2012 van
Rekenkamercommissie gemeente Groningen)

[Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst SOZawe](#) (pdf)

B2. Kadernota Armoedebeleid (niet beschikbaar)

VOORSTEL AGENDAPUNT LATEN VERVALLEN

B3. Stadspas 2013 (niet beschikbaar)

VOORSTEL AGENDAPUNT LATEN VERVALLEN

commissie Werk en Inkomen - woensdag 21 november 2012

- B4. Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'
(Collegebrief 4 oktober 2012)
[Collegebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'](#) (pdf)
- B5. Tussenstand G-kracht
(Collegebrief 1 november 2012)
[Collegebrief - Tussenstand G-kracht](#) (pdf)

C. Huishoudelijk deel

- C1. Ingekomen stukken
[Ingekomen stukken 21 november 2012](#) (pdf)
- C2. Vaststelling verslag van 10 oktober 2012
[Verslag 10 oktober](#) (pdf)

.

Bij commissievergaderingen kunt u gebruik maken van het spreekrecht bij de inhoudelijke agendapunten (inclusief de conformstukken onder A) en de rondvraag. U krijgt dan drie minuten de gelegenheid de commissieleden te vertellen hoe u over een onderwerp denkt. Voor aanmelding en informatie kunt u terecht bij de commissiegriffier. De agenda's zijn onder voorbehoud. De definitieve agenda's worden in de vergadering vastgesteld.

- 2. Sluiting

Bijlage - Uitnodigingsbrief W&I 21 november 2102 vs2

Raadscommissie Werk en Inkomen
Telefoon 050-367 7678
annemarieke.weiland@ groningen.nl

Onderwerp uitnodiging vergadering raadscommissie Werk en Inkomen d.d. 21 november 2012

Datum 14 november 2012 bijlage(n) div.

Geachte commissieleden,

Namens uw voorzitter, de heer Paul de Rook, nodig ik u uit voor de vergadering van de raadscommissie Werk en Inkomen op woensdag **21 november 2012 van 16.30 tot 19.00 uur in de Oude raadzaal.**

Vaststelling agenda

Op 14 november 2012 is door het College aangegeven dat het niet is gelukt om de onderliggende stukken voor agenda punt B2. en B3. aan te leveren. Zoals ook vandaag via de mail aan u gemeld zal de nota armoedebeleid u voor de cie. W&I van december worden aangeboden. T.a.v. "de Stadspas 2013" is er extra ruimte ontstaan door rijksbeleid. Dit gaat het College nu eerst bestuderen. Uw voorzitter zal in verband hiermee voorstellen om de agendapunten B2. en B3.te laten vervallen.

LTA, IM-lijst en ingekomen stukken

Vanaf deze maand werken we als griffie op een andere manier met de LTA, moties en toezeggingen. De toezeggingen zijn uit de zgn. TIM-lijst gehaald en verwerkt in de LTA. De TIM-lijst wordt dus een IM-lijst. De toezeggingen van de laatstgehouden vergadering komen aan de orde via de besluitenlijst. Als ze nog niet gehonoreerd blijken, worden ze alsnog toegevoegd aan de LTA. Omdat niet alle toezeggingen van een deadline zijn voorzien, betekent deze wijziging dat er nogal wat extra PM-items op de LTA staan. Het is de bedoeling deze z.s.m. waar mogelijk van een datum te voorzien. We plannen deze maand LTA-overleg met de nieuwe wethouders.

Conform stukken

Afschaffen huishoudinkomenstoets (Raadsvoorstel 25 oktober 2012)

Dit betreft het in overeenstemming brengen van de verordeningen betreffende re-integratie, toeslagen en verlagingen, maatregelen en langdurigheidstoelage met de Wet afschaffing huishoudinkomenstoets met terugwerkende kracht tot 1 januari 2012.

Inhoudelijk

a. *Onderzoek naar de organisatieverandering van de dienst SOZAWE*

(Raadsvoorstel 7 november 2012 van de Rekenkamercommissie gemeente Groningen)

Met dit raadsvoorstel stelt de rekenkamercommissie aan de raad voor de 10 aanbevelingen uit het rapport over de reorganisatie van de dienst SOZAWE over te nemen en het College van B&W te verzoeken invulling te geven aan 1 t/m 8 en hierover te rapporteren.

Voor de beantwoording van vragen zullen bij de vergadering de voorzitter dhr. *Werner Zuurbier* en extern lid *Klaas Holtman* van de rekenkamercommissie aanwezig zijn.

b. *Kadernota Armoedebeleid (toch niet beschikbaar in november)*

Het armoede beleid is aanvankelijk door het presidium aangehouden. Het beleid is inmiddels met de nieuwe wethouder afgestemd en de Kadernota Armoedebeleid zal worden vastgesteld in het College van B en W van 13 november a.s. en is woensdag 14 november 2012 beschikbaar op het RIS.

Bijlage - Uitnodigingsbrief W&I 21 november 2102 vs2

Aangezien er diverse instellingen wachten op een goedkeuring van het armoede beleid i.v.m. subsidie verstrekkingen is het zaak dit zo snel mogelijk in de raad te bespreken.

- c. *Stadsjerspas 2013 (collegebrief niet beschikbaar)*
Ook de Collegebrief Stadsjerspas 2013 zal worden vastgesteld in het College van B en W van 13 november 1012 en woensdag 14 november 2012 beschikbaar zijn op het RIS.
Het betreft de verstrekking van de Stadsjerspas in 2013.
U wordt in de gelegenheid gesteld om **wensen en bedenkingen** kenbaar te maken tegen dit besluit binnen de uiterste termijn van 3 weken na dagtekening van de Collegebrief en natuurlijk tijdens de vergadering W&I van 21 november aanstaande.
- d. *Plan 'oog voor Nieuwe Detailhandel'*
Dit plan beschrijft de lijnen waarlangs het College de komende tijd wil werken aan een aantrekkelijk en divers winkelaanbod in de (binnen)stad, inclusief de afweging waarom wel of niet voor bepaalde varianten is gekozen.
De kosten worden deels gedekt vanuit G-kracht 2012 en de dekking voor de overige kosten zal worden gepresenteerd binnen het programma G-kracht 2013 bij de behandeling van de gemeentebegroting van 2013.
- e. *Tussenstand G-kracht*
(Collegebrief 1 november 2012)
Het economische uitvoeringsprogramma van de gemeente Groningen voor de periode 2010-2014 is nu halverwege. Deze rapportage geeft een terugblik op 2010 en 2011, de stand van zaken en een vooruitblik met aandachtspunten voor 2013 en 2014.

Ingekomen stukken

Bij de ingekomen stukken vindt u de rapportage acquisitie, zoals u in mei 2012 heeft gevraagd, waarmee aan de motie 24 op de IM lijst is voldaan en het Plan 'Oog voor Nieuwe detailhandel waarmee toezegging bij punt 65 op de LTA is ingelost.
Met uw goedkeuring kunnen deze punten worden afgevoerd na de vergadering.

De 7^{de} voortgangsrapportage bezuinigingen 2011-2014 > W&I hebben we op de ingekomen stukken lijst geplaatst, mocht u hier nog een enkele opmerking over kwijt willen kan dat daar.

In de Collegebrief " informatie m.b.t. de start pilot maatschappelijke participatie is een onderdeel van de vernieuwing zoals gepresenteerd in de visienota 'Groningen voor elkaar' en de nota' zicht op werk participatie in de Stad.' Deze pilot zal eind 2013 worden geëvalueerd. Verder geen bijzonderheden.

Met vriendelijke groet,
namens de voorzitter,

Annemarieke Weiland,
commissiegriffier Werk en Inkomen

Bijlage - LTA W&I 21 november

| LANGE-TERMIJNAGENDA RAAD | | per 9 november 2012 | |
|-------------------------------|------------------|---|--|
| (nieuwe onderwerpen in blauw) | | | |
| dd | cie | onderwerp | opmerkingen |
| 39 | PM W&I | Nulmeting in 2012 t.b.v. prestatie-indicatoren bij Kadernota Arbeidsmarktbeleid Rekening 2012: Programma 1, Werk en Inkomen: 1. de nodige reïntegratiecijfers zijn bij de Rekening; 2. in de volgende jaarrekening kan er meer informatie over de bedrijfseconomische resultaten van het SW-bedrijf ledez worden verwacht. | Schroor SOZAWE Apart moment, los van de begrotingsbehandeling |
| 40 | PM W&I | Evenementenprogramma Binnenstad Goningen (toegesplitst op het onderdeel 'koopnachten') Gemeentelijke medewerking aan initiatief van Marketing Groningen (MG) en Groningen City Club (GCC) afhankelijk te stellen aan de voorwaarde dat dit een breed draagvlak steun geniet binnen de GCC (die daar zelf zorg voor moet dragen). | Istha SOZAWE Toezegging Pastoor (9-6-11) was voor Rekening 2011 en blijft gehandhaafd voor Rekening 2012. (door cie. Verzocht op 12-06-12) |
| 41 | PM W&I | Het College stuurt update m.b.t. sociale werkvoorziening (n.a.v. eerdere expertmeeting van de Staten) | v. Keulen RO/EZ Toezegging Schroor 15-06-11. Afhankelijk van initiatief GCC |
| 42 | PM W&I | | Istha SOZAWE Toezegging Pastoor 18-1-12 |
| 43 | PM W&I | Koopzondagen 2012: Kosten en mogelijke vorm voor een onderzoek onder ondernemers en consumenten van binnen en buiten de stad naar (uitbreiding van) koopzondagen, wordt inzichtelijk gemaakt. | v. Keulen RO/EZ Toezegging Schroor 8-2-12 |
| 44 | PM W&I | Programma economie en werkgelegenheid: er volgt een update over de regeldrukvermindering voor ondernemers. | v. Keulen RO/EZ Toezegging Schroor in rekening cie's 23-5-12 |
| 45 | PM W&I | Tussenstand winkelmanagement: vervolgvoorstel voor 2013 gekoppeld aan bestaande financiële mogelijkheden en evt. gewenste aanvullende keuzes. | v. Keulen RO/EZ Toezegging Schroor 19-9-12 |
| 46 | PM W&I | Terrreinwinst 2012: aanvullende informatie m.b.t. het niet doorgaan van het Stageproject parkmanagement volgt. | v. Keulen RO/EZ Toezegging Schroor 19-9-12 |
| 47 | PM W&I | Tussentijdse stand van zaken visie Sontweggebied | v. Keulen RO/EZ |
| 48 | PM W&I | update over verdere uitrol van 'Onderneem t' | v. Keulen RO/EZ |
| 49 | PM O&W | Evaluatie project wonen, werken, leren (Campus Diep) | Istha OCSW |
| 65 | 10-okt-12 W&I | Acquisitieplan detailhandel | v. Keulen RO/EZ |

Bijlage - LTA W&I 21 november

| dd | cie | onderwerp | portefeuille | dienst | opmerkingen |
|-----|-----------|-----------------------------|--------------|--------|---|
| 89 | 7-nov-12 | F&V/W&I/ O&W/R& W/B&V | Schroor | BD | |
| 100 | 21-nov-12 | W&I | Istha | SOZAW | Najaar 2012 Collegebrief 9 juli 2012 |
| 101 | 21-nov-12 | W&I | Istha | SOZAW | Najaar 2012 Collegebrief 9 juli 2013 |
| 108 | 21-nov-12 | W&I | v. Keulen | RO/EZ | |
| 128 | 12-dec-12 | F&V+W&I | Rehwinkel | BD | zie LTA-brief 12-10-2012 |
| 131 | 12-dec-12 | W&I | Istha | SOZAW | december 2012, collegebrief 9 juli 2012 |
| 132 | 12-dec-12 | W&I | Istha | SOZAW | december 2012, collegebrief 9 juli 2013 |
| 133 | 12-dec-12 | W&I | Istha | SOZAW | december 2012, collegebrief 9 juli 2014 |
| 134 | 12-dec-12 | W&I | Istha | SOZAW | Toezegging Pastoor 11-7-12 |
| 190 | 13-mit-13 | W&I | Istha | SOZAW | |
| 215 | 11-sep-13 | W&I | v. Keulen | RO/EZ | juli/sept. 2013 |

Bijlage - Lijst initiatiefvoorstellen en moties W&I november 2012

Moties en initiatiefvoorstellen

| Jaar - Mnd Nr | Indieners | Titel | Dictum verzoekt het college: | Cie | Geplande afhandeling / overige opmerkingen | Afgehandeld | Soort | Agenda-punt / Thema |
|------------------|-----------------------|---|---|-----|---|-------------|-------|------------------------|
| 2011- 66 | CU, PvdA | Behoud sociale stad | <ol style="list-style-type: none"> bij de uitwerking van de extra taken en decentralisatieopgaven aan te geven hoe in de toekomst het sociaal vangnet georganiseerd kan worden; een overzicht te verstrekken van risico's en tekorten als gevolg van de stapeling, de decentralisaties en de economische crisis en aan te geven hoe die risico's en tekorten kunnen worden opgevangen; de raad voor het voorjaarsdebat 2012 een motie voor te leggen om te bespreken welke inspanningen nodig zijn voor het behoud van een sociale stad. | W&I | In juli vergadering wordt collegereactie gezegend. | Afgehandeld | motie | Begroting |
| 2011- 67 | PvdA | Voortzetting Actieplan Jeugdwerkloosheid | <ol style="list-style-type: none"> om het Actieplan Jeugdwerkloosheid, al dan niet in heruitgewide vorm, voor de gemeente Groningen voort te zetten. | W&I | Collegereactie (4 juni 2012 Voortgang moties[...] begroting 2013). | Afgehandeld | motie | Begroting |
| 2011- 68 | GL, CU, S&S, CDA | Decentralisatie AWBZ, Jeugdzorg en Wet Werken naar Vermogen | | W&I | | Afgehandeld | motie | Begroting |
| 2011- 86 | PvdA, CU en SP | Structurele werkgelegenheid | | W&I | | Afgehandeld | motie | Re-integratie |
| 2011- 87 | PvdA | Bijdrage gebruikers en partners in de stad | | W&I | | Afgehandeld | motie | Re-integratie |
| 2011- 88 | SP, GL, PvdA | Blijvend aandacht wegvallen gesubsidieerde arbeid | <ol style="list-style-type: none"> de raad voor 1 april 2012 een overzicht te verstrekken van de gevolgen van het wegvallen van gesubsidieerde arbeid per beleidsterrein; | W&I | Collegereactie (4 juni '2000 banenplan') is binnen. | Afgehandeld | motie | Re-integratie |
| 2012- 05 | PvdA, GL, CU, D66, SP | (tijdelijke) Extra ondersteuning | <ol style="list-style-type: none"> de raad voor het Voorjaarsdebat op de hoogte te stellen van de mogelijkheden tot (tijdelijke) extra ondersteuning van de groep mensen die wordt getroffen door de aanscherping in de WWB. | W&I | Motie is voor het grootste deel afgehandeld (zie cbrf 27 mrt 2012). Dit laatste punt blijft staan. Collegereactie (21 juni 2012 Mogelijkheden [...] de stad) op dit laatste punt meegestuurd met ingekomen stukken. | Afgehandeld | motie | Wet werk en bijstand |

Bijlage - Lijst initiatiefvoorstellen en moties W&I november 2012

| Moties en initiatiefvoorstellen | | Diëtum | Cie | Geplande afhandeling / overige opmerkingen | Soort | Agenda-punt / Thema |
|---------------------------------|------------------------|---|-----|---|-------|-------------------------------|
| Jaar - Mnd | Indieners | Titel | | | | |
| Nr | | | | | | |
| 2012-24 | D66, Stadspartij, PvdA | acquisitie-inspanningen | W&I | Raad wordt in okt 2012 geïnformeerd (mogelijk mondeling), zie ebrf 13 juni 2012 | motie | Rekening |
| | | 1. een rapportage op te stellen van de acquisitie-inspanningen gericht op de aankoop en/of pacht en/of huur door derden van gronden, kantoren en overig onroerend goed (zowel gemeentelijk bezit als bezit waarmee gemeentelijk belang is gemoeid); 2. en te onderzoeken of en, zo ja, hoe een dergelijke rapportage een periodiek karakter zou kunnen krijgen, zo mogelijk gekoppeld aan de derde voortgangsrapportage. | | | | |
| 2012-31 | 5 VVD, CDA | onafhankelijke rechtsbescherming | W&I | | motie | bezuurschrijproced ure SOZAWA |
| | | 1. de pilot ambtelijk horen dusdanig aan te passen dat een bezwaar tegen een beslissing van de dienst SOZAWA altijd aan een onafhankelijke bezuurschriftencommissie voorgelegd kan worden. | | | | |
| 2012-34 | 6 PvdD | Voedselbank | W&I | | motie | Armoede-beleid |
| | | 1. te onderzoeken of het mogelijk is in ieder geval een deel van het voedsel dat door restaurants en winkels in de stad wordt weggegooid en nog wel prima te eten is, bij de voedselbank te krijgen. | | | | |
| 2012-35 | 6 D66, PvdA, VVD, S&S | Leven op zondag | W&I | | motie | Zondag-openstelling |
| | | 1. de mogelijkheden om het "Deventer model", zoals dat in Utrecht en Deventer in gebruik is, gericht op zondagsopening van levensmiddelenwinkels in Groningen te onderzoeken; 2. de mogelijkheden om thema-avonden te organiseren waarbij winkels op zondag open mogen zijn, daarbij in aanmerking nemend de binnenstadprogrammering en de ruimte die de huidige koopzondagregeling biedt; 3. daarbij de ervaringen in Deventer en Utrecht en mogelijk die van andere steden mee te nemen; 4. in het onderzoek rekening te houden met belangen van de (kleine) ondernemers, de werknemers, de consumenten en de in de wet genoemde belangen, namelijk werkgelegenheid en economische bedrijvigheid, de zondagsrust, leefbaarheid, veiligheid en openbare orde. | | | | |
| 2012-40 | 6 GL, SP, PvdA | Armoedebeleid | W&I | Begroting 2013 | motie | Voorjaars-brief |
| | | 1. van mening dat het zoveel mogelijk instandhouden van het bestaande pakket aan voorzieningen uit het armoedebeleid (...) uitgangspunt is voor het vormgeven van het nieuwe armoedebeleid; 2. met bovenstaande mening rekening te houden bij het opstellen van de begroting 2013 | | | | |
| 2012-49 | 6 CU, CDA | Samenwerking Sozawe en Iederz | W&I | Begroting 2013 | motie | Voorjaars-brief |
| | | 1. de samenvoeging van de dienst SoZaWe en Iederz te onderzoeken en de raad voor de bespreking van de begroting 2013 in november te informeren over de effecten hiervan voor de gemeentelijke organisatie en dienstverlening | | | | |

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

Raadsvoorstel



Datum raadsvergadering
Raadsc commissie
Datum raadscommissie
Bijlagen 6

Registratienr. SZ 12.3308669
Datum B&W besluit 23 oktober 2012
Portefeuillehouder Wethouder Pastoor
Steller F.J. Veenstra
Telefoon 3675220
E-mail frea.veenstra

Onderwerp

Afschaffing huishoudinkomenstoets

Concept raadsbesluit

De raad besluit:

- I. de Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, de Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand, de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand en de Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen vast te stellen;
- II. dit besluit in werking te laten treden met ingang van de dag na die van bekendmaking en terug te laten werken tot en met 1 januari 2012;
- III. dit besluit bekend te maken door plaatsing in het elektronische gemeentebblad.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

2

(Publieks-)samenvatting

Vanwege de Wet afschaffing huishoudinkomenstoets moet een viertal verordeningen die hun grondslag vinden in de Wet werk en bijstand (WWB) worden aangepast aan de wetswijziging. Het betreft de definitiebepalingen van gezin en middelen.

Met dit raadsbesluit worden de verordeningen inzake re-integratie, toeslagen en verlagingen, maatregelen en langdurigheidstoelage wat betreft de definitie van gezin en middelen teruggebracht naar de situatie van vóór 1 januari 2012.

Inleiding

Op 18 juli 2012 is de Wet van 12 juli 2012 tot wijziging van de Wet werk en bijstand in verband met de herziening van de definities van gezin en middelen (Wet afschaffing huishoudinkomenstoets) in werking getreden. Dit betekent dat de zogenoemde huishoudinkomenstoets – gezinnen met meerderjarige inwonende kinderen hebben in principe slechts recht op één gezinsnorm – met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2012 komt te vervallen. Met als gevolg dat de Wet aanscherping WWB die op 1 januari 2012 in werking trad, wat betreft de huishoudinkomenstoets wordt teruggedraaid.

Als gevolg van deze wetswijziging dient de raad de uit de WWB voortvloeiende verordeningen inzake re-integratie, toeslagen en verlagingen, maatregelen en langdurigheidstoelage, te wijzigen. Het betreft echter, zoals de officiële titel van de wetswijziging al aangeeft, alleen definitiebepalingen van gezin en middelen. Om die reden stellen wij de raad voor de wijziging van alle vier verordeningen in één wijzigingsverordening op te nemen.

In navolging van de wetswijziging werkt de wijzigingsverordening terug tot en met 1 januari 2012 en is op dezelfde wijze als in de wetswijziging voorzien in overgangsrecht.

Aangezien er eind vorig jaar vanwege tijdgebrek voor is gekozen de wijzigingen op grond van de Wet aanscherping WWB steeds in één (extra) verzamelartikel onder te brengen, is onderhavige wijziging aangegrepen om daar waar mogelijk de (overgebleven) wijzigingen te integreren in de bestaande verordeningsartikelen.

Beoogd resultaat

Dit voorstel beoogt de verordeningen betreffende re-integratie, toeslagen en verlagingen, maatregelen en langdurigheidstoelage in overeenstemming brengen met de Wet afschaffing huishoudinkomenstoets. Dit betekent dat de definities van gezin en middelen weer luiden zoals vóór 1 januari 2012 het geval was.

Kader

De Wet afschaffing huishoudinkomenstoets en de WWB vormen het kader voor onderhavig besluit. De wijziging van de verordeningen werd aangekondigd in de brief SZ 12.3165953 die op 9 juli 2012 aan de raad is gezonden.

Argumenten/afwegingen

Aangezien onderhavige verordeningen voortvloeien uit de WWB dienen ze in overeenstemming met de wijziging van deze wet (afschaffing huishoudinkomenstoets) te worden gebracht.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

3

Maatschappelijk draagvlak/participatie

Het betreft een wijziging van de verordeningen op grond van een eerdere wijziging van de WWB (afschaffing huishoudinkomenstoets). Over die wetswijziging is reeds gecommuniceerd met de Cliëntenraad en de betrokken inwoners van de stad.

Financiële consequenties

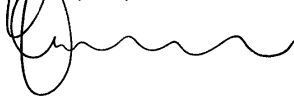
De wijziging van de verordeningen als gevolg van de wijziging van de WWB heeft op zich geen financiële consequenties. De financiële consequenties van de betreffende wetswijziging zijn meegenomen in de begroting van 2012.

Realisering en evaluatie

Op grond van de wetwijziging zelf (hogere wetgeving) zijn en worden de wijzigingen in definitiebepalingen al uitgevoerd vanaf 1 januari 2012.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel



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



Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- ontwerp -

DE RAAD VAN DE GEMEENTE GRONINGEN

Gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van Groningen

Gelet op artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet en artikel 8 van de Wet werk en bijstand;

Overwegende, dat wijziging van de Wet werk en bijstand door inwerkingtreding van de Wet afschaffing huishoudinkomenstoets het noodzakelijk maakt een viertal verordeningen die hun grondslag vinden in eerstgenoemde wet aan te passen;

HEEFT BESLOTEN:

vast te stellen de volgende "Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, de Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand, de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand en de Verordening Langdurigheidstoeslag gemeente Groningen".

Artikel I

De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand wordt gewijzigd als volgt.

- A. Na artikel 1 wordt een nieuw artikel 1a ingevoegd dat luidt als volgt:
Artikel 1a Afwijkende bepalingen voor jongeren
In afwijking van hetgeen in deze verordening is bepaald, kunnen de volgende voorzieningen en instrumenten niet worden ingezet voor de arbeidsinschakeling van belanghebbenden jonger dan 27 jaar:
 - a. onbeloonde additionele arbeid als bedoeld in artikel 10a van de wet;
 - b. premies en vrijlatingen als bedoeld in artikel 31, vijfde lid van de wet.
- B. Paragraaf 4a komt te vervallen.
- C. In de artikelsgewijze toelichting bij de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand worden de volgende wijzigingen aangebracht.
 - a. Na de toelichting bij artikel 1 wordt een toelichting bij het nieuwe artikel 1a ingevoegd die luidt als volgt:
Artikel 1a Afwijkende bepalingen voor jongeren
Een aantal re-integratievoorzieningen en -instrumenten is van rechtswege niet van toepassing op jongeren tot 27 jaar. Dit zijn: inkomstenvrijlating, premies, vrijlating van onkostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk en plaatsing in participatieplaatsen.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

2

Het niet mogen toekennen van bijvoorbeeld een inkomstenvrijlating of premie geldt ook voor alleenstaande ouders jonger dan 27 jaar. Deze beperkingen waren al opgenomen in de Verordening Werkleeraanbod WIJ. Deze beperking van het instrumentarium voor jongeren is voor de duidelijkheid opgenomen in dit artikel.

- b. De toelichting bij de artikelen 26a en 26b komt te vervallen.

Artikel II

De Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand wordt gewijzigd als volgt.

- A. De considerans komt te luiden:
overwegende dat het noodzakelijk is het verstrekken van toeslagen en het verlagen van uitkeringen van personen van 21 jaar of ouder doch jonger dan 65 jaar bij verordening te regelen;
- B. Hoofdstuk 4a komt te vervallen.
- C. In de artikelsgewijze toelichting bij de Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand komt de toelichting bij de artikelen 6a, 6b en 6c te vervallen.

Artikel III

De Maatregelenverordening Wet werk en bijstand wordt gewijzigd als volgt.

- A. Onder vernummering van artikel 19 b tot artikel 19a, komt artikel 19a te vervallen.
- B. In de artikelsgewijze toelichting bij de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand komt, onder vernummering van de toelichting bij artikel 19b tot de toelichting bij artikel 19a, de toelichting bij artikel 19a te vervallen.

Artikel IV

De Verordening Langdurigheidstoeslag gemeente Groningen wordt gewijzigd als volgt.

- A. Artikel 2, eerste lid komt te luiden:
1. Onverlet het bepaalde in artikel 36 van de wet komt op de peildatum in aanmerking voor de langdurigheidstoeslag de persoon die gedurende de referteperiode aangewezen is of is geweest op een inkomen dat niet hoger is dan 100% van de voor hem geldende bijstandsnorm en op de peildatum en gedurende de referteperiode geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34 van de wet heeft of heeft gehad.
- B. Artikel 5a komt te vervallen.
- C. In de artikelsgewijze toelichting bij de Verordening Langdurigheidstoeslag gemeente Groningen worden de volgende wijzigingen aangebracht.
 - a. De toelichting bij artikel 2 eerste lid komt te luiden:
Artikel 2 lid 1
Door de komst van de WIJ hadden jongeren tot 27 jaar geen recht op algemene bijstand en bestonden voor hen geen specifieke algemene bijstandsnormen meer. In artikel 2, eerste lid van de Verordening is om die reden bij de toets op inkomen aangesloten bij de nieuwe bijstandsnorm die geldt voor personen van 27 jaar en ouder maar jonger dan 65 jaar. Na intrekking van de WIJ kan de 'oude' bepaling weer in de

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

3

Verordening Langdurigheidstoeslag gemeente Groningen worden opgenomen. Het eerste lid voorziet hierin.

- b. De toelichting bij artikel 5a komt te vervallen.

Artikel V

In afwijking van artikel VI is deze verordening tot 1 januari 2013 niet van toepassing op personen die bijstand ontvangen op grond van artikel 78w, eerste lid Wet werk en bijstand.

Artikel VI

Deze verordening treedt in werking op de dag na die van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2012.

Vastgesteld bij raadsbesluit van ...

Datum bekendmaking ...

De griffier,

De voorzitter,

drs. A.G.M (Toon) Dashorst.

dr. J.P. (Peter) Rehwinkel.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- ontwerp -

DE RAAD VAN DE GEMEENTE GRONINGEN;

Gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van 13 april 2010;

Gelet op artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet, artikel 8, eerste lid onderdelen a, e en f, tweede lid onderdelen a en c, en artikel 10 Wet werk en bijstand, de artikelen 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de artikelen 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

HEEFT BESLOTEN:

de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand vast te stellen.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. De wet : de Wet werk en bijstand (WWB);
- b. IOAW : Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- c. IOAZ : Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- d. Uitkeringsgerechtigden: personen met een uitkering ingevolge de wet, de IOAW of de IOAZ;
- e. Awb : de Algemene wet bestuursrecht;
- f. Anw-ers : personen met een uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet die ingeschreven zijn bij het UWV Werkbedrijf;
- g. Nuggers : personen die als werkzoekenden zijn ingeschreven bij het UWV Werkbedrijf en die geen uitkeringsgerechtigden zijn;
- h. Belanghebbende : de persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, of artikel 34, eerste lid, onderdeel a, van de IOAW of de IOAZ, die woonachtig is in de gemeente Groningen.
- i. Het college : het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Groningen;
- j. De raad : de gemeenteraad van de gemeente Groningen;
- k. Gesubsidieerde werknemer : de persoon als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

2

Paragraaf 2 Beleid en financiën

Artikel 2 Opdracht college

1. Het college biedt aan bijstandsgerechtigden tot 65 jaar, aan personen met een nabestaanden- of halfwezenuitkering, niet-uitkeringsgerechtigden, personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet, ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en, voor zover het college dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling. Artikel 40, eerste lid van de wet is van overeenkomstige toepassing.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
4. Het college kan een vergoeding geven voor flankerende kosten die noodzakelijk zijn om de voorziening te kunnen starten en volgen.

Artikel 3 Programmabegroting

De raad stelt ter nadere uitvoering van deze verordening jaarlijks in de programmabegroting een beleidsplan vast, waarin beleidsdoelen worden aangegeven.

Artikel 4 Aanspraak op ondersteuning

1. Iedere belanghebbende heeft aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college betreft bij zijn oordeel over de noodzaak om een voorziening aan te bieden:
 - a. De mogelijkheden tot arbeidsinschakeling van de belanghebbende;
 - b. De beschikbaarheid van de benodigde voorziening of alternatieven daarvoor;
 - c. De financiële middelen die beschikbaar zijn ten behoeve van de voorziening;
 - d. De zienswijze van de belanghebbende.
3. Het college doet een aanbod dat past binnen de criteria die gesteld zijn in deze verordening, de in artikel 3 genoemde programmabegroting en in de op grond van deze verordening vastgestelde uitvoeringsbesluiten.

Artikel 5 Ontheffingen arbeidsverplichtingen

1. Het college kan met inachtneming van artikel 9, tweede lid van de wet, onderscheidenlijk artikel 37a van de IOAW en de IOAZ bepalen dat aan belanghebbende tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, ontheffing wordt verleend van de in artikel 9, eerste lid van de wet genoemde verplichtingen. Ontheffing vindt in ieder geval plaats indien belanghebbende ouder is dan 57,5 jaar en de afstand tot de arbeidsmarkt dermate groot is dat het opleggen van de arbeidsverplichtingen niet reëel is.
2. Ontheffing van de arbeidsverplichtingen wordt slechts voor een door het college vast te stellen periode verleend.
3. Op basis van een herbeoordeling kan het college besluiten een ontheffing na afloop van de vastgestelde periode te verlengen.
4. Indien de alleenstaande ouder die de volledige zorg heeft voor een tot zijn last komend kind tot vijf jaar een verzoek om ontheffing van de arbeidsverplichting indient, verleent het college op grond van artikel 9a van de wet algehele ontheffing van de verplichting tot het verkrijgen en aanvaarden van algemene geaccepteerde arbeid als bedoeld in artikel 9,

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

3

eerste lid onderdeel a, van de wet.

5. In aanvulling op artikel 9a, lid 9 van de wet kan het college ten aanzien van een alleenstaande ouder die reeds beschikt over een startkwalificatie na overleg met belanghebbende beoordelen of scholing of opleiding die toe leidt naar een hoger kwalificatieniveau dan MBO 4-niveau de toegang tot de arbeidsmarkt verder bevordert en bepalen dat die opleiding als voorziening geldt.

Artikel 6 Budget- en subsidieplafonds

1. Het college kan bij uitvoeringsbesluit een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan bij uitvoeringsbesluit een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

Paragraaf 3 Voorzieningen

Artikel 7 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Aan voorzieningen met een werkcomponent wordt de voorwaarde gesteld dat de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en dat verdringing niet of zo min mogelijk plaatsvindt.
Het college kan besluiten een voorziening te beëindigen, als naar het oordeel van het college:
 - a. de voorziening niet langer noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling;
 - b. de voorziening onvoldoende blijkt bij te dragen aan de arbeidsinschakeling;
 - c. de belanghebbende onvoldoende medewerking verleent aan zijn arbeidsinschakeling.
2. Het college kan besluiten een voorziening te beëindigen, als:
 - a. de belanghebbende niet meer behoort tot de doelgroep van de wet dan wel deze verordening;
 - b. de belanghebbende algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening.
4. Met inachtneming van hetgeen daarover in deze verordening of de programma-begroting is bepaald, kan het college met betrekking tot voorzieningen, nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:
 - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
 - b. het stellen van nadere verplichtingen bij het gebruikmaken van een voorziening;
 - c. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen;
 - d. de intrekking of wijziging van de subsidieverlening of vaststelling;
 - e. de aanvraag, van en de besluitvorming over subsidies en premies;
 - f. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
 - g. het vaststellen van een eigen bijdrage;
 - h. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies of premies.

Artikel 8 Werkstages

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een werkstage aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van de werkstage is het kwalificeren voor de arbeidsmarkt dan wel het voorbereiden op reguliere arbeid.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

4

3. De werkstage duurt maximaal zes maanden en vindt plaats met behoud van uitkering. Een werkstage kan eenmaal met een zelfde periode worden verlengd indien dit noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling.
4. Gedurende de werkstage vindt begeleiding plaats.

Artikel 9 Participatieplaats

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is, een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet aanbieden, met als doel belanghebbende dichter bij de arbeidsmarkt te brengen.
2. Een participatieplaats bestaat uit het met behoud van uitkering onbeloofd verrichten van additionele werkzaamheden.
3. Een participatieplaats duurt maximaal zes maanden. Een participatieplaats kan maximaal driemaal met een zelfde periode worden verlengd, tot in totaal 24 maanden, indien dit noodzakelijk is voor een grotere kans op arbeidsinschakeling.
4. Gedurende in het kader van de participatieplaats verrichte werkzaamheden vindt begeleiding plaats.
5. Voor zover de belanghebbende niet beschikt over een startkwalificatie, beoordeelt het college binnen zes maanden na aanvang van de werkzaamheden in hoeverre scholing of opleiding de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert.
Het college betreft bij deze beoordeling:
 - a. in hoeverre belanghebbende de krachten en bekwaamheden bezit om scholing of opleiding te volgen;
 - b. het oordeel van degene in wiens opdracht de belanghebbende de werkzaamheden uitvoert;
 - c. de scholingswens van belanghebbende.

Artikel 10 Participatie plaatsbijdrage

1. Indien de uitkeringsgerechtigde twaalf maanden of meer werkzaamheden in het kader van een participatieplaats als bedoeld in artikel 8 heeft verricht, kan van degene in opdracht van wie hij deze werkzaamheden uitvoert iedere zes maanden een bijdrage worden verlangd.
2. De bijdrage bedraagt 50 procent van de in artikel 25 bedoelde premie.
3. De bijdrage wordt enkel verlangd voor zover aan de uitkeringsgerechtigde de premie als bedoeld in artikel 25 is uitgekeerd.
4. Geen bijdrage wordt verlangd als degene in wiens opdracht de werkzaamheden zijn verricht op andere wijze heeft bijgedragen.

Artikel 11 Detacheringsbanen

1. Het college kan aan een belanghebbende een dienstverband aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling of participatie.
2. De werknemer wordt gedetacheerd bij een onderneming of welzijnsinstelling. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel werkgever en inlenende organisatie als tussen werknemer en inlenende organisatie.
3. Het college kan als werkgever van de belanghebbende optreden, dan wel een organisatie aanwijzen die in opdracht van, of namens de gemeente het werkgeversschap voor de dienstverbanden, bedoeld in het eerste lid, uitvoert.
4. Op het dienstverband, bedoeld in het eerste lid, is een bijzondere arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing. Wanneer een organisatie wordt aangewezen

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

5

om in opdracht van de gemeente het werkgeversschap uit te voeren, worden in ieder geval schriftelijke afspraken gemaakt over de van toepassing zijnde rechtspositie.

5. Indien de detachingsbaan is gericht op participatie, wordt in overleg met de werknemer en de werkgever eenmaal per jaar bezien of voor de betreffende werknemer toch mogelijkheden zijn voor arbeidsinschakeling.

Artikel 12 Loonkostensubsidies en premies

1. Het college kan subsidie verstrekken aan de werkgever die met de belanghebbende een arbeidsovereenkomst sluit gericht op arbeidsinschakeling of participatie.
2. Indien de arbeidsovereenkomst is gericht op arbeidsinschakeling, kan het college aan de werkgever een premie verstrekken.
3. Indien de loonkostensubsidie is verstrekt met als doelstelling participatie, wordt in overleg met de werknemer en de werkgever eenmaal per jaar bezien of voor de betreffende werknemer toch mogelijkheden zijn voor arbeidsinschakeling.

Artikel 13 Werkgeversarrangement

1. Het college kan met een werkgever een overeenkomst sluiten over een pakket voorzieningen gericht op re-integratie ten behoeve van de arbeidsinschakeling van een of meer belanghebbenden. Dit pakket kan bestaan uit verschillende voorzieningen zoals in de verordening en de uitvoeringsbesluiten zijn vastgelegd.
2. Het college kan in de overeenkomst afwijken van hetgeen in de verordening of de uitvoeringsbesluiten is bepaald, voor zover dit de arbeidsinschakeling van een of meer belanghebbenden bevordert.
3. Het college kan aan een werkgever die met een belanghebbende een arbeidsovereenkomst sluit van ten minste zes maanden een no risk verzekering aanbieden.

Artikel 14 Vrijwilligerswerk

1. Het college kan ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde die naar het oordeel van het college langdurig zal zijn aangewezen op een uitkering, vrijwilligerswerk aanbieden of het uitvoeren van vrijwilligerswerk toestaan.
2. Vrijwilligerswerk heeft als doel dat deelnemers maatschappelijk actief worden of blijven.

Artikel 15 Scholing

1. Het college kan scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college kan bij uitvoeringsbesluit regels stellen ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximale kosten.

Artikel 16 Persoonsgebonden re-integratiebudget

1. Het college kan een subsidie verstrekken in de vorm van een op arbeidsinschakeling gericht persoonsgebonden re-integratiebudget.
2. Onder een persoonsgebonden re-integratiebudget wordt verstaan een subsidie voor noodzakelijke kosten in verband met activiteiten die gericht zijn op arbeidsinschakeling.

Artikel 17 Schuldhulpverlening

1. Schuldhulpverlening kan worden aangeboden als schulden naar het oordeel van het college een belemmering kunnen vormen voor de arbeidsinschakeling van de belanghebbende en de belanghebbende ook overigens voldoet aan de voorwaarden die door het college voor schuldhulpverlening worden gesteld.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

6

2. Schuldhulpverlening kan tevens worden aangeboden als zelfstandige voorziening wanneer schulden voor de belanghebbende een belemmering vormen voor de inzet van andere re-integratievoorzieningen.
3. Indien de schulden van een uitkeringsgerechtigde naar het oordeel van het college zijn arbeidsinschakeling belemmeren, is de uitkeringsgerechtigde verplicht mee te werken aan door het college aangeboden schuldhulpverlening.

Artikel 18 nazorg

1. Het college kan aan werkgevers bij wie belanghebbende in dienst treedt voor het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde een voorziening als bedoeld in de artikelen 11, 12 en 13 voorzieningen bieden gericht op nazorg.

Paragraaf 4 Premies en vergoedingen

Artikel 19 Inkomstenvrijlating

1. Voor de uitkeringsgerechtigde die arbeid in deeltijd heeft of aanvaardt, waarmee een inkomen wordt verworven dat minder bedraagt dan de voor de uitkeringsgerechtigde van toepassing zijnde norm, vindt vrijlating van inkomsten uit arbeid plaats zoals bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel o van de wet waarbij het percentage wordt bepaald op 25 procent en het maximumbedrag wordt bepaald op het in de wet genoemde maximum.
2. De uitkeringsgerechtigde heeft het recht om de vrijlating op een later moment in te laten gaan dan het eerste moment waarop inkomsten zijn verdiend. De uitkeringsgerechtigde dient hiervan de gemeente bij de eerste opgave van de inkomsten schriftelijk op de hoogte te stellen.
3. Een uitkeringsgerechtigde kan eerst pas opnieuw aanspraak maken op de vrijlatingsfaciliteit indien er gedurende twaalf maanden geen recht is geweest op algemene bijstand.

Artikel 20 Uitstroompremie gesubsidieerde werknemer

1. De gesubsidieerde werknemer met een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd heeft recht op een uitstroompremie wanneer hij algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt bij een andere werkgever dan de huidige, niet zijnde arbeid waarbij sprake is van een voorziening of tegenprestatie. De inkomsten uit arbeid dienen zodanig te zijn dat geen beroep wordt gedaan op een uitkering op grond van de wet, de IOAW, de IOAZ, de Werkloosheidswet of wachtgeldregelingen.
2. De hoogte van de premie bedraagt € 1.200,- en wordt eenmalig toegekend aan diegene die aantoonbaar reguliere arbeid gaat verrichten hetzij in loondienst, hetzij als zelfstandige.
3. De gesubsidieerde werknemer, wiens dienstbetrekking is omgezet in een reguliere arbeidsovereenkomst in het kader van de beleidsregels Stimulering regulier maken gesubsidieerde Maatschappelijke en Re-integratiebanen, komt niet in aanmerking voor een premie als bedoeld in het eerste lid.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

7

Artikel 21 Stimuleringspremie werkgever

1. Het college kan een premie verstrekken aan een werkgever die met een uitkeringsgerechtigde of een gesubsidieerde werknemer een arbeidsovereenkomst sluit waarbij geen sprake is van een voorziening.
2. Het college kan een premie verstrekken aan een werkgever die substantieel bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een gesubsidieerde werknemer die bij hem werkzaamheden verricht.
3. Bij uitvoeringsbesluit stelt het college regels ten aanzien van de hoogte van de premie en de voorwaarden waaronder deze wordt verstrekt.

Artikel 22 Deeltijdpremie alleenstaande ouder

Vervallen

Artikel 23 Premies participatieplaats

1. De uitkeringsgerechtigde die met behoud van uitkering werkzaamheden als bedoeld in artikel 9 verricht, komt telkens na zes maanden in aanmerking voor een premie van € 600,-, indien hij naar het oordeel van het college in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces.
2. De participatieplaats wordt door het college aangeboden dan wel het college verleent vooraf goedkeuring aan de participatieplaats die voor een premie als bedoeld in het eerste lid in aanmerking komt.

Artikel 24 Premie doorstroom naar gesubsidieerd werk

Vervallen

Artikel 25 Premie seniorenbaan

1. De werknemer van 57,5 jaar of ouder doch jonger dan 65 jaar die een door het college aangeboden dienstverband als bedoeld in artikel 11 eerste lid is aangegaan, heeft recht op een activeringspremie, indien de werknemer ten minste 24 uur per week, arbeid gaat verrichten.
2. De hoogte van de activeringspremie wordt bepaald door het aantal maanden dat in het betreffende kalenderjaar het dienstverband voortduurt vermenigvuldigd met een bedrag van € 50,-. De premie wordt in de maand december in een keer uitbetaald.

Artikel 26 Overige vergoedingen

1. De belanghebbende kan in aanmerking komen voor vergoeding van kosten die naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn in het kader van de voorziening waarvan de belanghebbende gebruik maakt.
2. Aan uitkeringsgerechtigden, van wie het college heeft vastgesteld dat een inschakeling in de arbeid vooralsnog niet tot de mogelijkheden behoort en die naar het oordeel van het college is aangewezen op alternatieve maatschappelijke activiteiten, waaronder vrijwilligerswerk zoals genoemd in artikel 14, kan een onkostenvergoeding worden verstrekt.
3. De uitkeringsgerechtigde komt in aanmerking voor deze vergoeding wanneer deze deelneemt aan activiteiten die naar het oordeel van het college bijdragen aan maatschappelijke participatie en de activiteiten minimaal gemiddeld vijf uren per week in beslag nemen, berekend over de periode van een maand.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

8

4. De hoogte van de vergoeding bedraagt per maand 1/12 deel van de vrijgestelde kostenvergoeding op jaarbasis, zoals die is omschreven in de eerste zin van artikel 7 onder h Regeling WWB.
5. Indien door de vrijwilligersorganisatie een onkostenvergoeding wordt verstrekt, wordt deze in mindering gebracht op de in dit artikel bedoelde kostenvergoeding.

Paragraaf 4a Regelingen in verband met de wijzigingen in de WWB en intrekking van de WIJ per 1 januari 2012.

Artikel 26a Wijziging betekenis begrippen

1. Waar in deze verordening de begrippen 'alleenstaande', 'alleenstaande ouder' en 'gezin' worden gebruikt, hebben deze vanaf 1 januari 2012 dezelfde betekenis als in artikel 4 van de wet.
2. Waar in deze verordening wordt gesproken van 'gehuwde(n)' of 'gehuwdenorm' hebben deze begrippen vanaf 1 januari 2012 dezelfde betekenis als 'gezin', bedoeld in artikel 4, respectievelijk 'gezinsnorm', bedoeld in artikel 21, eerste lid, van de wet.

Artikel 26b Afwijkende bepalingen voor jongeren

In afwijking van hetgeen in deze verordening is bepaald, kunnen de volgende voorzieningen bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b van de wet niet worden ingezet voor de arbeidsinschakeling van belanghebbenden jonger dan 27 jaar:

- a. onbeloonde additionele arbeid als bedoeld in artikel 10a van de wet;
- b. de voorzieningen bedoeld in artikel 31, vijfde lid van de wet.

Paragraaf 5: Bijzondere bepalingen

Artikel 27 Inburgering

1. De voorzieningen, genoemd in deze verordening, kunnen onderdeel uitmaken van een inburgeringsprogramma, waaraan de belanghebbende op grond van de Wet inburgering verplicht dient deel te nemen.
2. Activiteiten uit het inburgeringsprogramma kunnen onderdeel uitmaken van voorzieningen, zoals genoemd in artikel 7 van de wet.

Artikel 28 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 29 Voorzieningen voor kunstenaars

1. Het college kan op verzoek van een kunstenaar als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen kunstenaars, die woonachtig is in de gemeente Groningen, een voorziening aanbieden gericht op het bevorderen van de arbeidsinschakeling in het kader van de uitoefening van een gemengde beroepspraktijk van de kunstenaar.
2. De kunstenaar kan aanspraak maken op een voorziening indien deze naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor het realiseren van een gemengde beroepspraktijk waarmee hij in de noodzakelijke kosten van het bestaan kan voorzien.
3. Indien de kunstenaar een beroep doet op een voorziening, is hij gehouden aan de voorwaarden of verplichtingen als bedoeld in artikel 7.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

9

4. Indien de kunstenaar die een beroep doet op een voorziening, hiervan niet of in onvoldoende mate gebruik maakt, dan wel een of meerdere aan deze voorziening verbonden verplichtingen niet nakomt, kan het college de uitkering ingevolge de Wet werk en inkomen kunstenaars verlagen op grond van artikel 22 van de Wet werk en inkomen kunstenaars.

Artikel 30 Wet participatiebudget

In verband met de inwerkingtreding van de Wet participatiebudget met ingang van 1 januari 2009, worden de participatievoorzieningen die door het college met ingang van deze datum aan de personen zoals genoemd in artikel 1 Wet participatiebudget zijn aangeboden, in aanmerking genomen als voorzieningen gericht op participatie in welke kosten wordt voorzien door het participatiebudget ingevolge de bepaling in artikel 2, eerste lid, Wet participatiebudget.

Artikel 31 Citeertitel

Deze verordening kan worden aangehaald als "Re-integratieverordening Wet werk en bijstand".

Artikel 32 Inwerkingtreding

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2010.
2. Met ingang van 1 juli 2010 vervalt: de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, door de raad vastgesteld bij besluit van 29 september 2004, besluitnummer 12, in werking getreden op 1 januari 2005, opgenomen in het Gemeenteblad 2009-44.

Vastgesteld bij raadsbesluit van 26 mei 2010, nr. 7c.

Datum bekendmaking: 10 juni 2009.

Datum inwerkingtreding: 1 juli 2010.

Gemeenteblad 2010-46.

Gedaan te Groningen in de openbare raadsvergadering van

De griffier,

De voorzitter,

drs. A.G.M (Toon) Dashorst.

dr. J.P. (Peter) Rehwinkel.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

Toelichting algemeen

Volgens de WWB krijgt het college de opdracht voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden, nuggers en Anw-ers. De WWB draagt aan de gemeenteraad op om een verordening vast te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Tevens wordt hierin de aanspraak van burgers op ondersteuning bij re-integratie geregeld.

Staatssteun

De Europese regelgeving over staatssteun kan een beperking van de mogelijkheden voor het gemeentelijke re-integratiebeleid (en het beleid m.b.t. het werkleeraanbod) opleveren. Van belang is dat per 1 januari 2009 de Europese vrijstellingsverordening werkgelegenheidssteun (nr. 2204/2002) is komen te vervallen en vervangen door de Algemene groepsvrijstellingsverordening (nr. 800/2008). Daarnaast is de de-minimisverordening (Verordening (EG) nr. 69/2001) van toepassingsteun. De vraag die dan opkomt, is of bij het toekennen van subsidies (bijv. in de vorm van loonkostensubsidies of detachingsbanen) sprake is van staatssteun. In dat geval is de gemeente namelijk gehouden om die activiteiten te melden bij de Europese commissie en gelden er allerlei voorwaarden en (informatie)verplichtingen.

In de eerste plaats geldt dat subsidies/steun aan organisaties die geen economische activiteiten verrichten (bijv. bepaalde welzijnsinstellingen), geen staatssteun in de zin van Europese regelgeving betreffen.

In de tweede plaats zijn subsidies met een **generiek** karakter niet aan te merken als staatssteun. Generiek wil zeggen, dat *niet op voorhand* bepaalde bedrijven of groepen van bedrijven of sectoren expliciet in de verordening worden uitgesloten van subsidiëring. De redactie van de artikelen uit de modelverordening (versie 16-06-2004) die gaan over detachingsbanen en loonkostensubsidies is zodanig, dat sprake is van een generieke regeling. De gemeente Groningen baseert zich in principe nog steeds op deze modelverordening.

Mede gelet op de stand van zaken in de jurisprudentie op dit punt, kan worden aangenomen dat de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand in principe slechts generieke regelingen bevat op het gebied van re-integratiesubsidies aan organisaties.

Mocht onverhoopt in een enkel geval toch sprake zijn van een niet-generieke subsidie, dan zal de gemeente ervoor kiezen de groepsvrijstellingsverordening dan wel de de-minimisverordening toe te passen. Volgens de Handreiking Wet investeren in jongeren van Stimulansz, opgesteld in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (juni 2009), is dan evenmin een aanmelding noodzakelijk, mits men uiteraard aan de gestelde voorwaarden voldoet.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen uit de Wet werk en bijstand.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

2

Artikel 2 Opdracht college

In het eerste lid is de opdracht aan het college vormgegeven analoog aan artikel 7 van de WWB.

In de WWB is in artikel 10, derde lid aangegeven dat de aanspraak op voorzieningen alleen geldt voor die personen die ook daadwerkelijk inwoners van de gemeente zijn, door middel van een verwijzing naar artikel 40, eerste lid van de wet.

Het tweede lid is de vertaling van de opdracht uit de WWB dat de gemeente evenwichtige aandacht aan de diverse doelgroepen moet besteden. In het beleidsplan en de uitvoeringsbesluiten komt vervolgens tot uiting hoe dit punt uitgewerkt wordt.

Het derde lid geeft het college de specifieke opdracht een zodanig aanbod van voorzieningen te realiseren, dat zoveel mogelijk personen ondersteund kunnen worden.

In het vierde lid staat aangegeven dat het college flankerende voorzieningen kan treffen. Om het re-integratieproces van de belanghebbende te bevorderen, zijn soms extra voorzieningen noodzakelijk. Dat zijn de zogeheten flankerende voorzieningen gericht op het wegnemen van belemmeringen, zodat men kan deelnemen aan een traject.

De verordening bevat geen uitputtende opsomming van voorzieningen. Alle voorzieningen zijn opgenomen in de productenmap Re-integratie, Inburgering, Volwasseneducatie.

Artikel 3 Programmabegroting

Niet alle regels met betrekking tot het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen staan in de verordening vermeld. Onderdelen van het re-integratiebeleid worden in de programmabegroting opgenomen. Er kan ook gebruik worden gemaakt van aparte beleidsplannen en uitvoeringsbesluiten. In de programmabegroting worden de beleidsprioriteiten aangegeven alsmede de hoogte en wijze van financiering.

Artikel 4 Aanspraak op ondersteuning

Lid 1. Deze bepaling komt overeen met artikel 7, eerste lid, sub a van de WWB. Dit is de grondslag voor het uitoefenen van de re-integratietaak en wordt daarom hier herhaald. Om aanspraak te kunnen maken op een voorziening, dient eerst vastgesteld te worden of een voorziening voor belanghebbende noodzakelijk is. Het college bepaalt of dit het geval is. De criteria die daarbij gehanteerd worden, staan beschreven in het tweede lid.

In het derde lid wordt de koppeling gelegd tussen de algemene aanspraak van de cliënt en de criteria die gehanteerd worden bij het aanbieden van voorzieningen. Hierbij wordt verwezen naar de documenten waar deze criteria geformuleerd zijn.

Waar belanghebbenden gebruik maken van voorzieningen hebben zij een aantal rechten, die wij hebben beschreven in de kaderstellende nota's. Zo hebben zij er recht op dat bij de aangeboden voorziening rekening wordt gehouden met de belastbaarheid en dat de aangeboden voorziening hen daadwerkelijk voorbereidt op reguliere arbeid.

Artikel 5 Ontheffingen arbeidsverplichtingen

In dit artikel wordt invulling gegeven aan de mogelijkheid om aan belanghebbenden geheel of gedeeltelijk ontheffing te verlenen van de in artikel 9 van de wet aangegeven verplichtingen. Het gaat dan vooral om alleenstaande ouders die arbeid of voorziening en zorg niet kunnen combineren en belanghebbenden die ouder zijn dan 57,5 jaar en die een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

3

Aan de alleenstaande ouder met een kind tot vijf jaar die een verzoek om ontheffing van de arbeidsverplichting indient, verleent het college op grond van artikel 9a van de wet volledige ontheffing van de verplichting om arbeid te verkrijgen en te aanvaarden. De gemeente acht het daarbij van groot belang dat die alleenstaande ouder in die periode zoveel mogelijk ondersteund wordt met scholing of opleiding, ook als die ouder al een startkwalificatie bezit. In het laatste geval kan het college bezien na overleg met de alleenstaande ouder of scholing of opleiding op een hoger niveau mogelijk is, waarbij maatwerk het uitgangspunt is. Op deze wijze wordt bevorderd dat de kans op arbeidsinschakeling maximaal is op het moment dat de ontheffing is afgelopen.

Artikel 6 Budget- en subsidieplafonds

De gemeentelijke middelen voor re-integratie zijn beperkt. Om financiële risico's te beheersen kan het college een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen, bijvoorbeeld in de programmabegroting of het beleidsplan. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter geen reden zijn om aanvragen voor een voorziening te weigeren. Ook de memorie van toelichting bij de WWB stelt dat het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. Wel is het mogelijk om per voorziening een plafond in te bouwen.

Hiermee kunnen financiële risico's worden voorkomen en behoudt het college de mogelijkheid om bij het bereiken van het plafond naar alternatieven te zoeken.

Bij dit artikel wordt uitgegaan van de bevoegdheid van het college om plafonds in te stellen. Een mogelijkheid is dat bij de vaststelling van de plafonds wordt verwezen naar de bedragen die in het beleidsplan of in de begroting voor de verschillende voorzieningen worden gereserveerd.

Een budgetplafond geldt voor de uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond moet wel bekendgemaakt worden vóór de periode waarvoor deze geldt (art. 4:27 lid 1 Awb). Hiermee kunnen we bijvoorbeeld het aantal loonkostensubsidies in aantal beperken.

Artikel 7 Algemene bepalingen over voorzieningen

In de lijn van het systeem van deze verordening strekt dit artikel ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met alle voorzieningen, ook die voorzieningen die niet met name in de verordening zijn opgenomen.

Het eerste lid regelt dat er bij de inzet van voorzieningen met een werkcomponent geen verdringing plaatsvindt, of dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. Bij de wijze waarop wordt vastgesteld of er al dan niet sprake is van verdringing, zal het college de werkwijze volgen die bij de voormalige vormen van gesubsidieerde arbeid gebruikelijk was. Dat betekent dat een werkgever dient te verklaren dat de ondernemingsraad (of andere vorm van personeelsvertegenwoordiging) akkoord is met de plaatsing en dat er niet recentelijk ontslag van een medewerker met een zelfde soort functie op economische gronden heeft plaatsgehad. Met het UWV Werkbedrijf is afgesproken dat zij (steekproefsgewijs) deze toets op recent ontslag zal uitvoeren.

Het tweede en derde lid geven aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

4

detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen. Met dit artikel wordt tevens beoogd dat het college niet opnieuw een voorziening aanbiedt aan personen die gedurende een bepaalde - nader vast te stellen periode - gebruik van één of meerdere voorzieningen hebben gemaakt.

Het vierde lid geeft het college de bevoegdheid om aan een voorziening nadere verplichtingen te verbinden. Dit heeft met name tot doel om bij subsidieverstrekking de uitvoering zoveel mogelijk aan het college over te laten. De verplichtingen kunnen van diverse aard zijn. Zo kan bepaald worden dat een klant gedurende de deelname aan de voorziening op gezette tijden met de consulent de voortgang bespreekt.

De bepaling over het vaststellen van een eigen bijdrage heeft betrekking op de doelgroep Nuggers. Immers, van deze groep is het niet vanzelfsprekend dat zij op een laag inkomensniveau zitten. Het vragen van een eigen bijdrage, eventueel gerelateerd aan de hoogte van het inkomen, kan dan op zijn plaats zijn. Vooralsnog kiezen wij hier overigens niet voor, gezien de ervaring dat op dit moment het grootste deel van de Nuggers wel op een laag inkomensniveau zit. De hoogte van het inkomen zullen wij monitoren.

Artikel 8 Werkstages

Werkstages zijn een betrekkelijk nieuw instrument voor gemeenten om langdurig werklozen te re-integreren. Voor de term werkstage is gekozen om te benadrukken dat het gaat om een soort scholingsinstrument: niet de arbeid zelf, maar het leren werken staat centraal.

Het eerste lid van artikel 8 geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van een werkstage.

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven.

In de eerste plaats kan het gaan om het kwalificeren voor de arbeidsmarkt. Het gaat dan om werkplekken die bedoeld zijn om mensen kennis en vaardigheden op te laten doen om ze voor te bereiden op een plek op de arbeidsmarkt.

Deze werkplekken maken altijd onderdeel uit van een re-integratietraject dat gericht is op uitstroom naar regulier werk. In de tweede plaats kan het gaan om het opdoen van werkervaring direct voorafgaand aan een reguliere baan.

Het derde lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. In beginsel gaat het daarbij om een periode van zes maanden. Dit is bedoeld om ervoor te zorgen dat de re-integratieactiviteiten gericht blijven op de inschakeling in de arbeid en dat wordt voorkomen dat er vormen van productieve arbeid ontstaan. In sommige gevallen kan een verlenging van deze periode noodzakelijk zijn om de kans op werk te vergroten. Bij een verlenging wordt uitdrukkelijk getoetst of deze noodzakelijk is om kennis en vaardigheden gericht op arbeidsinschakeling van de belanghebbende te vergroten.

In het vierde lid wordt bepaald dat er sprake moet zijn van een vorm van begeleiding. Hiermee wordt nog eens onderstreept dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 9 Participatieplaats

Dit artikel verwijst naar artikel 10a van de wet waarin een kader voor participatieplaatsen is geschapen, waarbij het mogelijk is deze voor langere tijd te laten voortduren.

Participatieplaatsen zijn alleen bedoeld voor bijstandsgerechtigden, die vooralsnog niet

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

5

bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt omdat ze een grote afstand tot die arbeidsmarkt hebben ten gevolge van persoonlijke belemmeringen.

De werkzaamheden in een participatieplaats moeten aan twee voorwaarden voldoen, namelijk (1) dat de werkzaamheden in het kader van de re-integratie van betrokkene worden verricht en (2) dat het om additionele werkzaamheden gaat. Additioneel houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie, mits "bovenformatief" die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Het kan dus zowel een functie in het publieke als private domein zijn. Een participatieplaats is een opstap naar regulier werk, geen gewoon werk.

Het verschil met de werkstage van artikel 8 is dat, hoewel het uiteindelijke doel het verkrijgen van regulier werk is, de inzet van participatieplaatsen doorgroeit van belanghebbende naar een volgende trede op de re-integratieladder beoogt. Op de volgende trede zal het accent dan meer liggen op arbeidsactivering (bijv. leerwerktrajecten, scholing, taalcursussen) of arbeidstoeleiding (bijv. bemiddeling, sollicitatiecursus) en uiteindelijk reguliere arbeid. De participatieplaatsen dienen perspectief te bieden aan uitkeringsgerechtigden die nog niet bemiddelbaar zijn voor regulier werk.

Het tweede lid geeft aan dat het onbeloonde werkzaamheden betreft die met behoud van uitkering worden verricht.

Het derde lid geeft de maximale uitkeringsduur aan: 24 maanden.

Het vierde lid geeft aan dat begeleiding plaatsvindt. Begeleiding is een belangrijk aspect van de participatieplaats. Het is logisch dat de gemeente regelmatig kijkt naar het functioneren van belanghebbende en beziet of de betreffende participatieplaats nog steeds de juiste weg naar werk is. Daarnaast is het belangrijk dat er goede begeleiding plaatsvindt bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Dit is de verantwoordelijkheid van de partij bij welke belanghebbende de werkzaamheden verricht.

Het vijfde lid is een uitwerking van artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel f en artikel 10a, vijfde lid van de wet. Wanneer een uitkeringsgerechtigde niet over een startkwalificatie beschikt, dient de gemeente nadat belanghebbende zes maanden werkzaamheden op een participatieplaats heeft verricht, scholing aan te bieden die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert, tenzij een dergelijke scholing of opleiding de krachten en bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat.

Artikel 10 Participatie plaatsbijdrage

In de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp Wet stimulering arbeidsparticipatie wordt aangegeven, dat de regering er vanuit gaat dat degene voor wie de werkzaamheden in het kader van de participatieplaats worden verricht na het eerste jaar een vergoeding betaalt aan het college.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

6

Immers het college heeft dan beoordeeld dat belanghebbende vooruitgang heeft laten zien en het is niet meer dan vanzelfsprekend dat de derde - die daarvan profijt heeft - een financiële bijdrage daarvoor levert (Tweede Kamer, vergaderjaar 2008-2009, 31577, nr. 6, p. 29). Artikel 10 is een uitwerking van dit uitgangspunt. Er kan een bijdrage in de toegekende premie als bedoeld in artikel 18a worden verlangd. Wanneer de opdrachtgever op andere wijze een bijdrage heeft geleverd, bijvoorbeeld door financiering van de (bedrijfs)scholing of levert een flinke investering in de vorm van begeleiding, hoeft geen bijdrage in de premie te worden betaald.

Artikel 11 Detacheringsbanen

De WWB houdt de mogelijkheid open om evenals in de WIW gebruikelijk was, personen een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkervaring op te doen.

Het eerste lid biedt het mogelijk tot het aangaan van het dienstverband.

In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof, de inhoud van het werk, etc.

In het derde lid wordt aangegeven, dat de gemeente zelf als werkgever op kan treden, maar dit ook over kan laten aan een derde (bijvoorbeeld een re-integratiebedrijf).

Voor het vierde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkstages.

De WWB geeft aan dat gesubsidieerde arbeid geen einddoel meer kan zijn. Toch heeft Groningen ervoor gekozen om personen, waarvoor dat nodig blijkt te zijn, een langduriger vorm van gesubsidieerde arbeid aan te bieden. Daarvoor is in het eerste lid de mogelijkheid opgenomen om een dienstverband aan te bieden dat specifiek gericht is op participatie.

Artikel 12 Loonkostensubsidies en premies

Het eerste lid geeft de basis voor de loonkostensubsidie, waarbij expliciet wordt aangegeven, dat het gaat om een voorziening voor arbeidsinschakeling of participatie.

Deze loonkostensubsidie kan primair bedoeld zijn als een participatie-instrument dat meerdere jaren in beslag kan nemen. Maar dat betekent niet dat de bemoeienis van de gemeente op hoeft te houden na het plaatsen van de werknemer. Daarom is in het derde lid de bepaling opgenomen dat in dat geval minimaal eens per jaar in overleg met de werknemer én de werkgever wordt gezien of er niet toch mogelijkheden tot uitstroom aanwezig zijn.

Voor het tweede lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkstages.

Artikel 13 Werkgeversarrangement

De gemeente werkt met de UWV aan een gezamenlijke benadering van werkgevers met het doel afspraken te maken over het inzetten van werkzoekenden bij het vervullen van vacatures. Omdat in veel gevallen een perfecte match nog niet tot stand kan worden gebracht zullen arrangementen met werkgevers (moeten) worden afgesloten. Deze arrangementen kunnen bijvoorbeeld inhouden dat aan bijstandsgerechtigden een vorm van scholing wordt aangeboden of extra begeleiding in de eerste periode of dat de kosten en risico's voor een werkgever

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

7

gedurende een bepaalde periode worden beperkt. Ook leerwerkconstructies maken hier onderdeel van uit. Dit is in het eerste lid geregeld.

In het tweede lid wordt de mogelijkheid geboden maatwerkafspraken met werkgevers te maken doordat in bijzondere gevallen kan worden afgeweken van hetgeen over premies, subsidies etc. in de verordening en de uitvoeringsbesluiten geregeld is.

Het derde lid biedt de mogelijkheid om een zogenoemde no risk verzekering aan te bieden. Deze verzekering dekt het risico van doorbetaling van loon bij ziekte van werknemers.

Artikel 14 Vrijwilligerswerk

Daar waar duidelijk is geworden dat activiteiten gericht op de inschakeling in de arbeid (vooral nog) geen succes zullen hebben, wordt de belanghebbende gestimuleerd en in de gelegenheid gesteld om vrijwilligerswerk te gaan verrichten. Daar waar mensen zelf in staat zijn om zinvolle activiteiten te zoeken, zal het college kunnen volstaan om hieraan toestemming te verlenen. Daar waar mensen ondersteund moeten worden bij het zoeken naar zinvolle activiteiten, zal het college stappen nemen om zoveel mogelijk van dergelijke activiteiten te creëren en/of toegankelijk te maken. Doel van het vrijwilligerswerk is dat mensen zoveel mogelijk maatschappelijk actief moeten worden of blijven.

Artikel 15 Scholing

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument, waarbij het moeilijk is vooraf algemene richtlijnen te geven die in de verordening moeten worden opgenomen. Daarom is dit artikel alleen nodig indien de gemeente op het niveau van de verordening een aantal randvoorwaarden wil formuleren, zoals die genoemd zijn in het tweede lid.

Het college kan alleen scholing aanbieden indien er geen voorliggende voorzieningen bestaan op grond van andere wetten en /of regelgeving.

Artikel 16 Persoonsgebonden re-integratiebudget

Als gemeente kunnen we ervoor kiezen om onze klanten een persoonsgebonden re-integratiebudget te verstrekken. De belanghebbende krijgt daarbij zelf de mogelijkheid om onder voorwaarden een re-integratiebedrijf te kiezen.

Artikel 17 Schuldhulpverlening

Schulden kunnen een grote belemmering vormen voor arbeidsinschakeling. Daarom kan schuldhulpverlening ook als voorziening worden aangeboden. De uitkeringsgerechtigde kan worden verplicht tot het meewerken aan deze vorm van hulpverlening.

Uit de praktijk is gebleken dat er behoefte bestaat om schuldhulpverlening ook als zelfstandig re-integratie-instrument in te zetten. Het proberen rond te komen met schulden neemt belanghebbenden vaak dermate in beslag dat ze geen tijd en/of aandacht hebben voor deelname aan een regulier re-integratietraject. Bovendien motiveert het hebben van schulden niet tot het aangaan van een dienstverband omdat schuldeisers meteen het salaris afroemen. Aangezien werkgevers vaak huiverig zijn om werknemers met (niet-gesaneerde) schulden in dienst te nemen, kan schuldhulpverlening ook voor op zichzelf bemiddelbare belanghebbenden met schulden een noodzakelijk traject zijn.

Artikel 18 Nazorg

Mede gezien de beperkte budgetten is het belangrijk ervoor te zorgen dat belanghebbenden na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in de uitkering. De gemeente kan ertoe besluiten

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

8

veel aandacht te besteden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren. Bij dit artikel is ervan uitgegaan dat nazorg geboden kan worden ná acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid, dus niet bij gesubsidieerde arbeid. Bij gesubsidieerde arbeid maakt begeleiding en advisering normaalgesproken al onderdeel uit van het traject.

Artikel 19 Inkomstenvrijlating

Inkomsten moeten op het moment dat deze verordening in werking treedt opgegeven worden op de maandelijkse verklaring. Mogelijk dat deze verplichting over enige tijd vervalt. Voor de maandelijkse verklaring komt dan een "Mutatieformulier" in de plaats. De inkomsten moeten dan worden opgegeven op door middel van dat formulier.

Op dit formulier kan door de uitkeringsgerechtigde dan ook het moment worden aangegeven waarop de vrijlating moet ingaan. In het toegevoegde derde lid is geregeld dat een persoon niet na een zeer korte tijd na afloop van de vrijlatingsfaciliteit weer gebruik kan maken van de vrijlating. Er bestaat opnieuw recht op de vrijlating als er gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden geen beroep is gedaan op een bijstandsuitkering.

Artikel 20 Uitstroompremie gesubsidieerde werknemer

In het kader van de afbouw gesubsidieerde arbeid wordt een premie van € 1.200,- beschikbaar gesteld voor de gesubsidieerde werknemer die bij een andere werkgever een reguliere baan vindt. Tot het afbouwscenario behoren de M banen, de R banen, de WWB dienstverbanden ex ID, de Arr.banen/Veiligheidszorg en de Ex-banenpoolers.

De inkomsten uit de reguliere baan of uit de onderneming waarin de zelfstandige werkzaam is moeten zodanig hoog zijn dat de werknemer geen beroep op een WWB-uitkering of een bijstandsregeling hoeft te doen.

In het kader van deze afbouw is ook een stimuleringsregeling voor werkgevers die hun gesubsidieerde werknemers een reguliere arbeidsovereenkomst bieden vastgesteld. In dat geval is een premie voor de betreffende werknemer niet mogelijk omdat de werkgever zich heeft ingespannen voor de reguliere arbeidsovereenkomst.

Artikel 21 Stimuleringspremie werkgever

Het eerste lid van dit artikel voorziet in de mogelijkheid een premie toe te kennen aan een werkgever die een reguliere arbeidsovereenkomst sluit met een (langdurig) werkloze of een werknemer die een gesubsidieerd dienstverband heeft. Dit kan zowel gaan om een loonkostensubsidie als om een detacheringbaan. Het tweede lid biedt de mogelijkheid om aan een werkgever een premie te verstrekken wanneer door zijn inspanningen de gesubsidieerde werknemer kan uitstromen naar een reguliere baan bij een andere werkgever of wanneer hij anderszins een substantiële bijdrage aan de inschakeling in de arbeid van de betreffende werknemer heeft geleverd. De hoogte van de premie en de voorwaarden waaronder deze premie wordt verstrekt worden in een uitvoeringsbesluit geregeld.

Artikel 22 Deeltijdpremie alleenstaande ouder Vervallen

Artikel 23 Premies participatieplaats

Wanneer een uitkeringsgerechtigde werkzaamheden in het kader van een participatieplaats verricht, komt hij iedere zes maanden in aanmerking voor een premie. Het betreft uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die op termijn wel tot

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

9

arbeidsinschakeling in staat worden geacht (zie ook de toelichting bij artikel 9). Vanwege de afstand tot de arbeidsmarkt komen deze uitkeringsgerechtigden nog niet in aanmerking voor een traject dat is gericht op arbeidsactivering of arbeidstoeleiding. De afbakening van de doelgroep ten opzichte van vergoeding voor vrijwilligerswerk ligt in het feit dat alleen die vrijwilligers voor een vergoeding in aanmerking komen die zijn ontheven van de arbeidsplicht.

Op grond van artikel 8, tweede lid, aanhef en onder c, van de wet dient aandacht te worden besteed aan de hoogte van de premie in relatie tot de armoedeval.

De verhoging naar een standaardpremie van € 600,- is gezien de hoogte van de maximale premie niet zodanig van aard om aan te nemen dat hierdoor de armoedevaleffecten zullen toenemen.

De gemeente Groningen gaat bij stimuleringspremies in principe uit van € 63,67 per maand, in geval van participatieplaatsen betekent dit € 382,- telkens na zes maanden. De staatssecretaris geeft tijdens de behandeling van het wetsontwerp Wet stimulering arbeidsparticipatie zelf aan dat bij een dergelijke premie geen armoedevaleffecten zijn te verwachten (Tweede Kamer, Handelingen 2008-2009, 31577, nr. 21, p. 1700). Al in een eerder stadium van de behandeling van dit wetsontwerp had de regering voorgerekend dat bij toekennen van de maximale premie op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de WWB, wel een armoedeval optreedt voor gezinnen bij uitstroom naar een voltijdbaan met minimumloon, maar niet bij deelname aan een participatieplaats (Tweede Kamer, vergaderjaar 2008-2009, 31577, nr.6, p. 28 – 29).

Artikel 24 Premie doorstroom naar gesubsidieerd werk
Vervallen

Artikel 25 Premie seniorenbaan

Sinds enige tijd kent de gemeente de participatievoorziening: seniorenbaan. Dit is een WWB-dienstverband dat de oudere bijstandsgerechtigde krijgt aangeboden als deze persoon een substantieel aantal arbeidsuren kan/gaat verrichten in de sfeer van maatschappelijk nuttige activiteiten. Dit in het kader van de in de samenleving gevoelde behoefte om de oudere werknemer langer aan het werk te houden dan wel te laten participeren in de samenleving. De senior heeft een dienstverband met de Stichting WeerWerk tot maximaal zijn 65^e jaar en ontvangt het minimumloon. Aangezien het, ondanks de naar verwachting steeds toenemende krapte op de arbeidsmarkt, voor deze groep gesubsidieerde werknemers toch zeer moeilijk zal zijn om uit te stromen naar een reguliere baan (met de daaraan verbonden voordelen als loonsverhoging en carrièrekansen), wordt een activeringspremie van € 50,- per maand, uit te betalen aan het einde van het kalenderjaar op zijn plaats geacht.

Artikel 26 Overige vergoedingen

Het is denkbaar dat de gemeente, ter stimulering van de arbeidsinschakeling, besluit diverse kosten te vergoeden voor activiteiten die daaraan bijdragen. Dit is in het eerste lid geregeld. In het tweede lid is geregeld dat uitkeringsgerechtigden die geen arbeidsverplichting meer hebben en andersoortige (maatschappelijke) activiteiten gaan verrichten, een onkostenvergoeding kunnen krijgen ter hoogte van het bedrag dat in de wet staat aangegeven als maximaal vrij te laten forfaitaire onkostenvergoeding in het kader van vrijwilligerswerk.

Deze activiteiten moeten dan wel door het college zijn erkend als zijnde maatschappelijke activiteiten. Dit is geregeld in het derde lid.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

10

Artikel 26a

Dit artikel regelt dat de begrippen 'alleenstaande', 'alleenstaande ouder' en 'gezin' per 1 januari 2012 in die verordening dezelfde betekenis hebben als in de gewijzigde WWB. Vervolgens is bepaald dat voor 'gehuwden' en 'gehuwdennorm' moet worden gelezen en 'gezin' resp. 'gezinsnorm', omdat onder het nieuwe regime niet meer de gehuwden maar het gezin de norm is waarmee gewerkt moet worden'.

Artikel 26b

Een aantal re-integratievoorzieningen of -instrumenten is van rechtswege niet van toepassing op jongeren tot 27 jaar. Dit zijn: inkomstenvrijlating, premies, vrijlating van onkostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk en plaatsing in participatieplaatsen. Het niet mogen toekennen van bijvoorbeeld een inkomstenvrijlating of premie geldt ook voor alleenstaande ouders jonger dan 27 jaar. Deze beperkingen waren al opgenomen in de Verordening Werkleeraanbod WIJ. Deze beperking van het instrumentarium voor jongeren is voor de duidelijkheid opgenomen in dit artikel.

Artikel 27 Inburgering

Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling en voorzieningen in het kader van de inburgering zullen steeds vaker gezamenlijk en in samenhang worden aangeboden. Dat betekent dat - integratievoorzieningen, zoals die in deze verordening zijn beschreven, ook deel uit kunnen maken van een inburgeringsprogramma op grond van de Wet inburgering (WI). Omgekeerd geldt ook dat delen van het inburgeringsprogramma of het volledige inburgeringsprogramma onderdeel kunnen uitmaken van het re-integratietraject van belanghebbende. In dat geval zullen (ten aanzien van uitkeringsgerechtigden) de verplichtingen die verbonden zijn aan de WWB zich uitstrekken tot de activiteiten in het kader van de WI.

Artikel 28 Hardheidsclausule

Met dit artikel wordt het voor het college mogelijk om in geval van "kennelijke hardheid" af te wijken van de bepalingen uit deze verordening.

Artikel 29 Voorzieningen voor kunstenaars

In artikel 21, vierde lid van de Wet werk en inkomen kunstenaars (WWIK) is bepaald, dat de gemeenteraad bij verordening regels moet stellen met betrekking tot het aanbieden van voorzieningen aan kunstenaars die daar om verzoeken, gericht op het bevorderen van de arbeidsinschakeling in het kader van de uitoefening van een gemengde beroepspraktijk. Door het opnemen van artikel 25 in de verordening wordt hieraan voldaan. Dit artikel strekt ertoe dat kunstenaars in voorkomende gevallen een beroep kunnen doen op activerende middelen uit het werkdeel van het WWB-budget ter versterking van het niet-kunstgerelateerde deel van de gemengde beroepspraktijk. Een verzoek hiertoe moet de kunstenaar indienen bij het college van de gemeente waar de kunstenaar zijn woonplaats heeft (dus niet per definitie bij de centrumgemeente!).

Vaak zal een kunstenaar besluiten om een beroep te doen op deze middelen als duidelijk is geworden dat het ook op termijn niet mogelijk is om uitsluitend via inkomsten uit de aan kunst gerelateerde activiteiten in de kosten van het levensonderhoud te voorzien.

Indien het om de situatie gaat waarin de kunstenaar niet woonachtig is in de centrumgemeente, ligt het voor de hand dat het college van de woongemeente desgewenst advies vraagt aan de

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

11

centrumgemeente waar de kunstenaar uitkering ontvangt over de wenselijkheid van de toekenning van de gevraagde voorziening.

Anders dan in de WWB, waar een dergelijke voorziening verplichtend door het college wordt opgelegd, heeft de voorziening in het kader van de WWIK een vrijwillig karakter. De kunstenaar die een beroep doet op een voorziening is uiteraard (wel) verplicht om van een aangeboden voorziening daadwerkelijk gebruik te maken. Het is aan het college om te bepalen welk aanbod passend is. Hierbij geldt dat het moet gaan om de kortste weg naar duurzame arbeidsparticipatie (Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 29 574, nr. 3).

De kunstenaar die een beroep doet op een voorziening dient zich te houden aan de in de overeenkomst of het besluit neergelegde bepalingen c.q. voorwaarden (artikel 5, derde lid). Verder zijn de algemene bepalingen van artikel 7 van toepassing. Maakt de kunstenaar niet of onvoldoende gebruik van de aangeboden voorziening of voldoet hij niet aan andere opgelegde verplichtingen dan is het op grond van artikel 22 van de WWIK mogelijk een maatregel op te leggen. Daarnaast kan worden overeengekomen dat de kunstenaar bij voortijdig afbreken - of niet voldoende nakomen - van het traject, de trajectkosten geheel of gedeeltelijk terugbetaalt.

Artikel 30 Wet participatiebudget

Voor zover nodig voorziet dit artikel in een instemming van de raad om de kosten voor een participatievoorziening in gevallen waarin deze voorziening het strikte kader voor een re-integratievoorziening als bedoeld in artikel 3, vierde lid, sub d, van de Wet participatiebudget te boven gaat, ten laste te brengen van het participatiebudget. Deze wet biedt aan het college de mogelijkheid om aan een ruimere doelgroep van personen participatievoorzieningen aan te bieden dan op grond van de WWB, de IOAW of de IOAZ. Zoals wel voor de re-integratievoorzieningen op grond van deze drie laatst genoemde wetten is voorgeschreven, geldt hier niet de voorwaarde dat deze participatievoorzieningen (inhoudelijk) bij verordening door de raad moeten worden vastgesteld. Overigens is de verwachting dat het college van deze nieuwe bevoegdheid op grond van de Wet participatiebudget slechts in bijzondere gevallen gebruik gaat maken.

Met betrekking tot het afgelopen kalenderjaar 2009 biedt deze bepaling (voor zover nodig) een grondslag om reeds gemaakte kosten die niet onder het beperktere begrip re-integratievoorziening maar wel onder het ruimere begrip participatievoorziening gekwalificeerd kunnen worden, ten laste te brengen van het participatiebudget. Over de besteding van daarmee gemoeide gelden zal het college aan de raad verantwoording moeten afleggen. In de regel zal ook vooraf in een beleidsplan of in een programma in de programmabegroting inhoudelijke instemming van de raad worden gevraagd.

Artikel 31 Citeertitel

Behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 32 Inwerkingtreding

Onder intrekking van de 'oude' verordening treedt de nieuwe re-integratieverordening per 1 juli 2010 in werking.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

12

Gemeentebladnummer: 2012 – 74

| | | |
|----------------------------|--|---------------------------|
| Datum bekendmaking: | Projectomschrijving: | Registratienummer: |
| 28 juni 2012 | Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand | GR 12.3123361 |

Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand

De raad van de gemeente Groningen maakt bekend:

dat hij in zijn vergadering van 20 juni 2012, besluitnummer 61, de Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand heeft vastgesteld.

Door deze wijziging vervallen de volgende premies: de deeltijdpremie alleenstaande ouder, de uitstroompremie voor een uitkeringsgerechtigde en de premie bij doorstroom naar gesubsidieerd werk. De uitstroompremie voor een gesubsidieerde werknemer wordt verhoogd naar € 1.200,-, maar geldt alleen voor die werknemer die gesubsidieerde arbeid verricht dat valt onder de afbouwregeling. De premie participatieplaats wordt verhoogd naar € 600,- per zes maanden.

Inwerkingtreding en inzage

Dit raadsbesluit treedt in werking op 1 juli 2012.

Dit raadsbesluit ligt vanaf vandaag voor iedereen ter inzage en is kosteloos verkrijgbaar bij het Gemeentelijk Informatie Centrum (GIC), Kreupelstraat 1 (De Prefectenhof) te Groningen:
open op maandag van 13.00-16.00 uur, dinsdag tot en met vrijdag van 9.00-16.00 uur, op donderdag ook van 18.00- 20.00 uur.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- ontwerp -

DE RAAD VAN DE GEMEENTE GRONINGEN;

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 13 april 2010;

Gelet op artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet en artikel 8, eerste lid onderdeel c Wet werk en bijstand;

Overwegende dat het noodzakelijk is het verstrekken van toeslagen en het verlagen van uitkeringen van jongeren van 18 jaar of ouder doch jonger dan 27 jaar bij verordening te regelen;

HEEFT BESLOTEN;

de Wijzigingsverordening Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand vast te stellen, waarna de verordening in haar geheel komt te luiden als volgt:

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1

1. In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. de wet : de Wet Werk en Bijstand (Staatsblad 2003, nummer 375);
- b. alleenstaande : de ongehuwde die geen tot zijn last komende kinderen heeft en geen gezamenlijke huishouding voert met een ander tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad of een bloedverwant in de tweede graad indien één van de bloedverwanten in de tweede graad verzorgingsbehoefte is;
- c. alleenstaande ouder : de ongehuwde die de volledige zorg heeft voor een of meer tot zijn last komende kinderen en geen gezamenlijke huishouding voert met een ander tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad of een bloedverwant in de tweede graad indien één van de bloedverwanten in de tweede graad verzorgingsbehoefte is;
- d. woningdelende : de alleenstaande of de alleenstaande ouder die met een of meerdere anderen zijn hoofdverblijf heeft in dezelfde woning en met geen van hen een gezamenlijke huishouding voert;
- e. gehuwde : een persoon die gehuwd is;
- f. kind : het in Nederland woonachtige eigen kind of stiefkind;
- g. ten laste komend kind : het kind, jonger dan 18 jaar, voor wie de alleenstaande ouder of de gehuwde aanspraak op kinderbijslag kan maken;
- h. verzorgingsbehoefte: woningdelende die, indien hij niet tezamen met een andere persoon de woning zou bewonen, zou zijn aangewezen op beroepsmatige verpleging of verzorging in een daartoe bestemde inrichting;
- i. woning : een woning, een woonwagen en een woonschip;
- j. netto minimumloon : basisnorm voor gehuwden als bedoeld in artikel 21, onder c, van de wet;
- k. schoolverlater : de persoon die bijstand aanvraagt, indien hij in de zes maanden voorafgaande aan de toekenning van de algemene bijstand de

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

2

- deelname heeft beëindigd aan onderwijs of een beroepsopleiding waarvoor aanspraak bestond op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of een tegemoetkoming in de onderwijsbijdrage en schoolkosten op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten. Het aanmerken als schoolverlater eindigt zes maanden na het beëindigen van voornoemd onderwijs of beroepsopleiding;
- l. thuisloze : persoon die zijn vaste woon- of verblijfplaats heeft in een instelling bedoeld voor de opvang van thuislozen;
- m. dakloze : persoon zonder vaste woon- of verblijfplaats die de nacht doorgaans buiten doorbrengt of in een instelling bedoeld voor de opvang van daklozen.
2. Als gehuwd of als echtgenoot wordt mede aangemerkt de ongehuwde die met een ander een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad of een bloedverwant in de tweede graad indien één van de bloedverwanten in de tweede graad verzorgingsbehoefte is.
3. Als ongehuwd wordt mede aangemerkt degene die duurzaam gescheiden leeft van de persoon met wie hij gehuwd is.
4. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijken te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel anderszins.
5. Een gezamenlijke huishouding wordt in ieder geval aanwezig geacht indien de belanghebbenden hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en:
- zij met elkaar gehuwd zijn geweest of in de periode van twee jaar voorafgaande aan de aanvraag van bijstand voor de verlening van bijstand als gehuwden zijn aangemerkt;
 - uit hun relatie een kind is geboren of erkenning heeft plaatsgevonden van een kind van de een door de ander;
 - zij zich wederzijds verplicht hebben tot een bijdrage aan de huishouding krachtens een geldend samenlevingscontract;
 - zij op grond van een registratie worden aangemerkt als een gezamenlijke huishouding die naar aard en strekking overeenkomt met de gezamenlijke huishouding bedoeld in het vierde lid.

Hoofdstuk 2 Categorieën

Artikel 2

- Voor belanghebbenden aan wie bijstand kan worden verleend, geldt een categorie-aanduiding.
- De categorieën worden aangeduid als:
 - niet-woningdelende alleenstaande;
 - woningdelende alleenstaande;
 - niet-woningdelende alleenstaande ouder;
 - woningdelende alleenstaande ouder;
 - gehuwde;
 - daklozen en thuislozen.
- De verordening heeft alleen betrekking op de in lid 2 genoemde belanghebbenden voor zover zij 21 jaar of ouder doch jonger dan 65 jaar zijn.
- Een toeslag volgens deze verordening kan alleen worden gegeven als er recht bestaat op algemene bijstand.

Hoofdstuk 3 Criteria voor het verhogen van de bijstandsnorm

Artikel 3

- De bijstandsnorm, als bedoeld in artikel 21 in paragraaf 3.2 van Hoofdstuk 3 WWB, wordt verhoogd met een toeslag indien de alleenstaande of de alleenstaande ouder hogere algemeen

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

3

- noodzakelijke kosten van het bestaan heeft dan waarin de bijstandsnorm voorziet, als gevolg van het niet of niet geheel kunnen delen van deze kosten met een ander.
2. De toeslag als bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de alleenstaande en de alleenstaande ouder met zijn ten laste komende kind(eren) in wiens woning geen ander zijn hoofdverblijf heeft, 20% van het netto minimumloon.
 3. De toeslag als bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de woningdelende en de alleenstaande of alleenstaande ouder die thuis- of dakloos is, 12% van het netto minimumloon.
 4. De toeslag bedraagt voor de woningdelende die verzorgingsbehoefte heeft en voor de woningdelende die de verzorgingsbehoefte verzorgt, 20% van het netto minimumloon.

Hoofdstuk 4 Criteria voor het verlagen van de toeslag

Artikel 4

1. De toeslagen als bedoeld in artikel 3 worden lager vastgesteld of zijn nihil voor alleenstaanden van 21 en 22 jaar, alsmede voor alleenstaande thuis- of daklozen van 21 en 22 jaar.
2. De toeslag als bedoeld in artikel 3, tweede en derde lid, is voor de alleenstaande van 21 jaar nihil.
3. De toeslag als bedoeld in artikel 3, tweede lid, bedraagt voor de alleenstaande van 22 jaar in wiens woning geen ander zijn hoofdverblijf heeft 10% van het netto minimumloon.
4. De toeslag als bedoeld in artikel 3, derde lid, is voor de woningdelende alleenstaande van 22 jaar nihil.
5. De toeslag als bedoeld in artikel 3, derde lid, is voor de alleenstaande thuis-of daklozen van 21 en 22 jaar, nihil.

Artikel 5

1. De verlaging op grond van artikel 26 van de wet bedraagt 1% van het netto minimum loon indien de gehuwden beiden een inkomensvoorziening op grond van de wet ontvangen.
2. Als een van de gehuwden een bijstandsuitkering heeft op grond van de wet bedraagt de verlaging 0,5% van het netto minimum loon.

Artikel 6

1. De toeslag als bedoeld in artikel 25 van de wet is voor de alleenstaande schoolverlater nihil.
2. De toeslag als bedoeld in artikel 25 van de wet is voor de alleenstaande ouder, die als schoolverlater is aan te merken, 12%.
3. Het bepaalde in artikel 3, 4 en 5 is niet van toepassing op een uitkeringsgerechtigde op wie dit artikel van toepassing is.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 7

Burgemeester en wethouders zijn belast met de uitvoering van het bepaalde in deze verordening.

Artikel 8

Deze verordening kan worden aangehaald als: de Verordening toeslagen en verlagingen Wet Werk en Bijstand.

Artikel 9

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2005.
2. De Verordening toeslagen en verlagingen Algemene bijstandswet wordt ingetrokken per 1 januari 2005, met dien verstande dat deze verordening van toepassing blijft op belanghebbenden die op het moment van inwerkingtreding van de Verordening toeslagen en verlagingen Wet Werk en Bijstand in aanmerking komen voor bijstand naar de in § 3.2 van Hoofdstuk 3 van de wet aangegeven norm met in aanvulling daarop een toeslag die geldt voor een

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

4

alleenstaande of alleenstaande ouder en die wordt aangemerkt als schoolverlater als bedoeld in artikel 28 van de wet.

Vastgesteld bij raadsbesluit van 27 oktober 2004, nr. 17.

Datum bekendmaking: 8 december 2004.

Datum inwerkingtreding: 1 januari 2005.

Gemeentebld 2004-57.

Gedaan te Groningen in de openbare raadsvergadering van

De griffier,

De voorzitter,

drs. A.G.M (Toon) Dashorst.

dr. J.P. (Peter) Rehwinkel.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

TOELICHTING

Algemene opmerkingen

De Wet Werk en Bijstand (WWB) draagt in artikel 8 de gemeenteraad op een verordening vast te stellen waarin het door de gemeente gevoerde beleid ten aanzien van de verhoging of verlaging van de bijstandsnormen wordt vastgelegd. Deze verordening moet een zodanig karakter hebben, dat belanghebbenden daaruit concreet kunnen aflezen welke verhoging of verlaging in hun situatie geldt.

De WWB maakt alleen onderscheid naar leefvorm. De onderscheiden leefvormen zijn die van alleenstaande, alleenstaande ouder en gehuwden/samenwonenden. De wet gaat voor de groep cliënten van 21 jaar en ouder uit van de landelijke basisnorm van 50% van het netto minimumloon voor een alleenstaande en van 70% voor een alleenstaande ouder. Gehuwden/samenwonenden ontvangen ieder de basisnorm van 50% van het minimumloon. Dit veronderstelt dat wanneer de algemene bestaanskosten geheel met een ander gedeeld kunnen worden, de basisnorm van 50% toereikend is. Wanneer de algemene bestaanskosten niet of niet volledig gedeeld kunnen worden, kan deze basisnorm aangevuld worden met een toeslag van maximaal 20%. Daarbij is wettelijk geregeld dat de alleenstaande (ouder) die in het geheel geen kosten kan delen, de maximale toeslag van 20% krijgt.

Aldus zijn er 6 groepen te onderscheiden:

| | basisnorm | toeslag |
|--|-----------|---------|
| - gehuwden/ samenwonenden: | 100% | nihil |
| - alleenwonende alleenstaande: | 50% | 20% |
| - alleenwonende alleenstaande ouder: | 70% | 20% |
| - alleenstaande die op een of andere manier de noodzakelijke bestaanskosten kan delen: | 50% | 0-20% |
| - alleenstaande ouder die op een of andere manier de noodzakelijke bestaanskosten kan delen: | 70% | 0-20% |
| Dak- en thuislozen: | | |
| - alleenstaande 23 jaar en ouder: | 50% | 12% |
| - alleenstaande 21 of 22 jaar: | 50% | nihil |
| - alleenstaande ouder: | 70% | 12% |

Het gemeentelijk beleid met betrekking tot de toeslag beperkt zich dus tot laatstgenoemde drie categorieën: alleenstaanden, alleenstaande ouders (hieronder vallen de zogenoemde woningdelende, de kamerhuurder/onderhuurder, de verhuurder, de kostgever, het lid van een woonvereniging en de kostganger) en dak- en thuislozen.

Wijzigingen ten opzichte van de Verordening toeslagen en verlagingen Algemene bijstandswet.

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de huidige verordening Abw betreffen de toeslagen voor schoolverlaters en het opnemen van een aparte categorie dak- en thuislozen.

Artikel 6 bepaalt dat een schoolverlater aansluitend aan de datum van studiebeëindiging gedurende een half jaar geen recht heeft op een toeslag. Onder de huidige verordening is deze uitsluiting niet van toepassing. De wijziging als gevolg van het opnemen van een aparte categorie dak- en thuislozen is niet een wijziging in de hoogte van de toeslag maar een aanvulling op de huidige regeling. Ter wille van de uitvoeringspraktijk is in de verordening een aparte categorie thuis- en daklozen opgenomen. Hierdoor wordt in overeenstemming met de bestaande wet- en regelgeving duidelijk aangegeven op welke toeslag deze categorie recht heeft. Artikel 3 regelt het recht van de thuis- en dakloze op een toeslag van 12%. Artikel 4 verlaagt deze toeslag voor de subcategorie alleenstaande thuis- of daklozen van 21 en 22 jaar naar nihil. Materieel is er geen wijziging omdat de toeslag van 12% onder de huidige verordening ook al van toepassing is op thuis en daklozen ouder dan 22 jaar.

In individuele gevallen waarin onder de huidige regeling ten onrechte aan de thuis- en dakloze een toeslag is toegekend van 20%, zal deze toeslag worden verlaagd naar 12%. Daarbij zal een

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

2

overgangperiode van zes maanden in acht worden genomen om deze thuis- en dakloze aan de voor hem of haar nieuwe situatie te laten wennen.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1

Lid 1

De begrippen die in de verordening worden gebruikt hebben, voor zover het de begrippen van artikel 1 b tot en met g betreft, een gelijkkluidende betekenis als de omschrijving in de WWB. Omdat uit de verordening moet blijken waar belanghebbenden recht op hebben, zijn de begripsomschrijvingen en de daarbij behorende toelichting uit de wet overgenomen en in de verordening opgenomen.

b. Alleenstaande

De omschrijving van het begrip alleenstaande komt overeen met de omschrijving die de wet hanteert. Degene die geen gezamenlijke huishouding voert met een ander, kan worden aangemerkt als alleenstaande. Een alleenstaande kan volgens deze definitie dus alleenwonend zijn, maar ook niet alleenwonend, c.q. woningdelende zijn. Onder d. wordt een toelichting gegeven op het in deze verordening voorkomende begrip woningdelende.

Uit de omschrijving van het begrip gezamenlijke huishouding blijkt dat twee personen die bloedverwant zijn in de eerste graad (ouder - kind) en een gezamenlijke huishouding voeren of bloedverwanten in de tweede graad indien één van de bloedverwanten verzorgingsbehoeftige is niet als gehuwden worden aangemerkt. Om te voorkomen dat deze bloedverwanten die feitelijk een gezamenlijke huishouding voeren doch op grond van de definitie van gezamenlijke huishouding niet als gehuwd worden aangemerkt, niet als alleenstaande kunnen worden aangemerkt, is in de definitie uitdrukkelijk opgenomen dat deze personen als alleenstaande moeten worden aangemerkt.

c. Alleenstaande ouder

Alleen degene die als alleenstaande de volledige zorg heeft voor een of meer tot zijn last komende kinderen (kind jonger dan 18 jaar), kan als alleenstaande ouder worden aangemerkt. Dit betekent dat de co-ouder die niet de volledige, doch slechts de gedeeltelijk zorg voor een of meer kinderen heeft, noch als alleenstaande ouder, noch als alleenstaande kan worden aangemerkt. De gemeente dient op grond van het algemene individualiseringsbeginsel, zoals dat is vastgelegd in artikel 18 WWB, vast te stellen welke landelijke norm op betrokkene van toepassing is. Een alleenstaande ouder kan volgens deze definitie dus alleenwonend zijn, maar ook niet-alleenwonend, c.q. woningdelende zijn. Onder d. wordt een toelichting gegeven op het in deze verordening voorkomende begrip woningdelende.

d. Woningdelende

Een woningdelende in deze verordening is de alleenstaande of de alleenstaande ouder die tezamen met één of meerdere anderen zijn hoofdverblijf heeft in dezelfde woning, maar met geen van die anderen een gezamenlijke huishouding voert. Hieronder vallen de kamerhuurder/onderhuurder, de verhuurder, de kostgever, het lid van een woonvereniging, de kostganger, maar ook de woningdelende kraker. Uitgangspunt voor het gemeentelijk toeslagenbeleid is dat woningdelenden doordat zij gezamenlijk een woning bewonen schaalvoordelen (kunnen) hebben die met het gezamenlijk wonen samenhangen. Kosten die op de woning drukken kunnen gedeeld worden, bijvoorbeeld de kale huurprijs, de kosten van water, gas, elektriciteit en de kabelaansluiting, gemeentelijke belastingen, milieuheffing, enz. Of de kosten ook daadwerkelijk gedeeld worden is in deze niet relevant. Van belang is of de kosten gedeeld kunnen worden. Ook in geval van kamerhuurders en kostgangers is het uitgangspunt dat kosten gedeeld kunnen worden die op de woning drukken, doordat ze doorberekend kunnen worden in de kamerhuurprijs en de kostprijs.

Verordening toeslagen en verlagingen Wet Werk en Bijstand 17.527.SOZAWE

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

3

Daardoor zullen de algemeen noodzakelijke bestaanskosten van een kamerhuurder en een kostganger lager zijn dan die van een alleenwonende alleenstaande (ouder). Dit heeft zich vertaald in een toeslag van 12% voor iedereen die als woningdelende wordt aangemerkt.

h. Verzorgingsbehoefte

Verzorgingsbehoefte wordt aangenomen als er sprake is van een zodanige handicap dat niet-inwoning zou leiden tot opname in een inrichting ter verpleging of verzorging. Bij twijfel hierover kan een advies worden gevraagd bij GGD-voorzieningen.

k. Schoolverlater

Het begrip schoolverlater is af te leiden uit artikel 28 WWB. Een schoolverlater is een uitkeringsgerechtigde die recent de deelname aan onderwijs of een beroepsopleiding heeft beëindigd. Een uitkeringsgerechtigde wordt gedurende zes maanden na beëindiging van de opleiding als schoolverlater aangemerkt.

l. Thuisloze

Thuisloos is de persoon die niet duurzaam bij familie of vrienden woont en voor huisvesting is aangewezen op sociale pensions. De thuisloze beschikt derhalve wel structureel over onderdak.

m. Dakloze.

Dakloos is de persoon die niet over een eigen woning of structureel onderdak beschikt en daarnaast niet duurzaam bij familie of vrienden woont. De dakloze verblijft op wisselende adressen en maakt daarbij (incidenteel) gebruik van de nachtopvang.

Lid 2

De ongehuwde die met een ander een gezamenlijke huishouding voert, wordt als gehuwd aangemerkt. Dit betekent dat zij bij de vaststelling van het recht op uitkering en de hoogte van de uitkering worden behandeld als waren zij gehuwd.

Bloedverwanten in de eerste graad (ouder - kind) vallen niet onder het begrip gezamenlijke huishouding; bloedverwanten in de tweede graad (bijvoorbeeld grootouder - kleinkind en broer - zus) kunnen daar wel onder vallen. Bloedverwanten in de tweede graad vallen niet onder het begrip gezamenlijke huishouding als één van de bloedverwanten verzorgingsbehoefte is. De wetgever beoogt hiermee een alleenstaande (ouder) met een inwonende verzorgingsbehoefte broer of zus voor de bijstand een alleenstaande of alleenstaande ouder te laten blijven.

Lid 4

Dit lid geeft een nadere aanduiding van het begrip "gezamenlijke huishouding". Bij algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld ten aanzien van hetgeen wordt verstaan onder "het blijkt geven zorg te dragen voor een ander".

Wanneer twee betrokkenen voor het eerst ongehuwd gaan samenwonen, maar zij geven aan nog in onzekerheid te verkeren over het karakter van hun relatie, is het mogelijk een zogenaamde 'kennismakingsperiode' toe te staan. Achterliggende gedachte daarbij is dat, ondanks wederzijdse verzorging, nog niet kan worden gesproken van het hoofdverblijf hebben in dezelfde woning. Gedurende deze periode van maximaal 3 maanden, en alleen in de situatie dat beiden gedurende die periode de eigen woning aanhouden, kan de bijstand volgens de 'oude' situatie worden gecontinueerd. Daarna zal de bijstand als gezinsbijstand worden verstrekt.

Lid 5

In een viertal situaties wordt in ieder geval geacht sprake te zijn van een gezamenlijke huishouding. Hebben twee personen in dezelfde woning het hoofdverblijf en doet zich een dergelijke situatie voor, dan worden zij zonder nadere bewijsvoering en zonder de mogelijkheid van tegenbewijs geacht een gezamenlijke huishouding te voeren.

Onder punt d wordt verwezen naar de situatie waarin betrokkenen elders staan geregistreerd als een gezamenlijke huishouding die naar aard en strekking overeenkomt met de omschrijving in artikel 1, vierde lid. Bij algemene maatregel van bestuur (Besluit aanwijzing registraties gezamenlijke

Verordening toeslagen en verlagingen Wet Werk en Bijstand 17.527.SOZAWA

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

4

huishouding) is vastgesteld welke registraties, en gedurende welk tijdvak, ertoe leiden dat de betrokkenen, indien zij gezamenlijk gehuisvest zijn, worden geacht een gezamenlijke huishouding te voeren.

Hoofdstuk 2 Categorieën

Artikel 2

Artikel 8 van de WWB schrijft voor dat de verordening vaststelt voor welke categorieën de bijstandsnorm wordt verlaagd of verhoogd.

De verordening is alleen van toepassing op personen van 21 jaar of ouder doch jonger dan 65 jaar (artikel 25 WWB). Voor personen jonger dan 21 jaar is de bijstandsnorm geregeld in artikel 20 WWB. Een eventuele aanvulling op de bijstandsnorm voor de 18- tot 21- jarigen valt onder de bijzondere bijstand.

Hoofdstuk 3 Criteria voor het verhogen van de bijstandsnorm

Artikel 3

Lid 2

Artikel 30, tweede lid WWB schrijft voor dat in de verordening in elk geval wordt opgenomen, dat de niet-woningdelende alleenstaande (ouder) recht heeft op de maximale toeslag. Het begrip woning is omschreven in artikel 1 onder i. De artikelen 27, 28 en 29 WWB geven de bevoegdheid om voor bepaalde categorieën de bijstandsnorm of de toeslag lager vast te stellen. Dit betekent dat indien aanvrager voldoet aan de voorwaarde genoemd in artikel 3, tweede lid van de verordening, het toch kan zijn dat er geen recht op een toeslag bestaat van 20% van het netto minimumloon, indien de gemeente daarnaast tevens gebruik maakt van de mogelijkheid om de bijstandsnorm of de toeslag te verlagen (zie artikel 4 van de verordening).

Lid 3

Het gezamenlijk bewonen van een woning levert schaalvoordelen op. Deze schaalvoordelen treden op omdat de woonlasten kunnen worden gedeeld. De kosten van huur, heffingen, belastingen, verzekeringen, vastrecht nutsbedrijven en dergelijke zijn voor personen die een woning delen lager, omdat deze kosten per woning slechts eenmaal in rekening worden gebracht. Deze schaalvoordelen worden berekend op 8%. Indien er op enigerlei wijze sprake is van het kunnen delen van kosten, wordt de toeslag als gevolg van de optredende schaalvoordelen vastgesteld op 12% van het netto minimumloon.

Dak- en thuislozen krijgen een toeslag van 12%. Dit vanuit de gedachte dat zij alhoewel niet in de gebruikelijke vorm, toch woonlasten hebben. Hierbij valt te denken aan een al dan niet langdurig verblijf in een opvanghuis of het regelmatig gebruiken van een slaaphuis.

Lid 4

Indien de woning wordt gedeeld met een verzorgingsbehoefte kan gesteld worden dat er in verband met de verzorgingsbehoefte hogere algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan zijn, waarvan het niet redelijk is dat deze evenredig worden gedeeld met de andere medebewoner. Te denken valt daarbij aan extra verwarming, grotere woning in verband met een rolstoel, hogere verwarmingskosten. Extra kosten die niet altijd (geheel) door voorliggende voorzieningen worden gedekt. Een toeslag van 20% voor zowel de verzorgingsbehoefte als de verzorger ligt dan in de rede. Indien er meerdere verzorgers zijn, leidt dat niet tot meerdere hogere toeslagen.

Hoofdstuk 4 Criteria voor het verlagen van de toeslag

Verordening toeslagen en verlagingen Wet Werk en Bijstand 17.527.SOZAW

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

5

Artikel 4

Voor personen jonger dan 23 jaar gelden leeftijdsgerelateerde minimumjeugdlonen. Om werkloosheidsvaleffecten te voorkomen, dient er een juiste afstemming te zijn tussen de verdien capaciteit van jongeren en de bijstandsnormen. Artikel 29 WWB biedt burgemeester en wethouders de mogelijkheid om de toeslag voor alleenstaanden van 21 of 22 jaar lager vast te stellen als hij van oordeel is dat, gezien de hoogte van het minimumjeugdloon, de hoogte daarvan zodanig is, dat de uitstroom naar de arbeidsmarkt zou worden belemmerd. Teneinde dit te voorkomen worden de toeslagen voor 21- en 22-jarige alleenstaanden, zowel als ze woningdelend of als ze niet-woningdelend zijn, afwijkend vastgesteld.

Artikel 5

De wet geeft aan dat bij gehuwden rekening moet worden gehouden met de lagere bestaanskosten die zij hebben vanwege het bewonen van de woning met een of meer huurders, onderhuurders of kostgangers. Gekozen is om op grond van artikel 33 lid 4 WWB een korting toe te passen van 1% van het nettominimumloon. Daar waar over gehuwden wordt gesproken wordt tevens bedoeld de ongehuwden die een gezamenlijke huishouding voeren met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad of bloedverwanten in de tweede graad indien één van de bloedverwanten in de tweede graad verzorgingsbehoefte is.

Met de komst van de Wet investeren in jongeren (WIJ) kan het voorkomen dat de ene partner een WIJ-uitkering heeft naar de norm van een alleenstaande en de andere partner een WWB-uitkering naar de norm van een alleenstaande. In lid 2 is daarom geregeld dat de vermindering dan de helft bedraagt. Een zelfde artikel is opgenomen in de Toeslagenverordening WIJ, zodat in deze gevallen een gezamenlijke korting van 1% overblijft.

Artikel 6

Voor de duur van maximaal zes maanden na beëindiging van onderwijs of beroepsopleiding waarvoor aanspraak bestond op studiefinanciering of een tegemoetkoming op grond van de Wtos, verlagen burgemeester en wethouders de toeslag voor een schoolverlater. De uitkeringsgerechtigde stemde tijdens de studieperiode de bestedingen af op zijn doorgaans beperkte inkomen (veelal uit studiefinanciering). Als hij zijn studie beëindigt nemen zijn noodzakelijke kosten van bestaan niet onmiddellijk toe. Burgemeester en wethouders stellen de toeslag op nihil met de bedoeling de schoolverlater financieel te stimuleren richting arbeidsmarkt, overeenkomstig de gedachte van werk boven uitkering.

De verlaagde periode geldt voor een periode van zes maanden, aansluitend op de datum waarop het onderwijs of de beroepsopleiding is beëindigd. Indien tussentijds de bijstandsverlening wordt beëindigd als gevolg van werkaanvaarding, heeft dit geen invloed op de termijn van zes maanden. Vanwege de hoogte van de norm studiefinanciering voor alleenstaande ouders, wordt de toeslag voor deze groep onafhankelijk van de woonsituatie, bepaald op 12%.

Artikel 7

Artikel 7 WWB schrijft voor dat de uitvoering van de wet berust bij burgemeester en wethouders.

Verordening toeslagen en verlagingen Wet Werk en Bijstand 17.527.SOZAWA

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

6

G Gemeentebladnummer: 2012 - 11
2012 - 12
2012 - 13
2012 - 14

| Datum bekendmaking: | Projectomschrijving: | Registratienummer: |
|----------------------------|--|---------------------------|
| 2 februari 2012 | Verordening tijdelijke regels Aanscherping Wet werk en bijstand | GR 11.2888407 |

Verordening tijdelijke regels Aanscherping Wet werk en bijstand

De raad van de gemeente Groningen maakt bekend:

dat hij in zijn vergadering van 25 januari 2012, besluitnummer 8d, de Verordening tijdelijke regels Aanscherping Wet werk en bijstand heeft vastgesteld.

De Verordening voorziet in de strikt noodzakelijke technische aanpassingen van de verordeningen die op grond van de Wet werk en bijstand zijn vastgesteld, vanwege de invoering van de 'Wet tot wijziging van de Wet werk en bijstand en samenvoeging van die wet met de Wet investeren in jongeren gericht op bevordering van deelname aan de arbeidsmarkt en vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van uitkeringsgerechtigden' met ingang van 1 januari 2012.

Inwerkingtreding en inzage

Het raadsbesluit is in werking getreden op 1 januari 2012.

Het raadsbesluit ligt vanaf vandaag voor iedereen ter inzage en is kosteloos verkrijgbaar bij het Gemeentelijk Informatie Centrum (GIC), Kreupelstraat 1 (De Prefectenhof) te Groningen: open op maandag van 13.00-16.00 uur, dinsdag tot en met vrijdag van 9.00-16.00 uur, op donderdag ook van 18.00- 20.00 uur.

Artikel III. Wijziging Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand

De Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand wordt als volgt gewijzigd:

- A. Voor hoofdstuk 5 met de titel 'Slotbepalingen' wordt een nieuw hoofdstuk 4a ingevoegd dat luidt als volgt: Regelingen in verband met de wijzigingen in de WWB en intrekking van de WIJ per 1 januari 2012. In dit hoofdstuk worden de hierna volgende artikelen ingevoegd.
- B. Artikel 6a wordt ingevoegd met als opschrift: Wijziging betekenis begrippen.
Artikel 6a luidt als volgt:
 1. Waar in deze verordening de begrippen 'alleenstaande', 'alleenstaande ouder' en 'gezin' worden gebruikt, hebben deze vanaf 1 januari 2012 dezelfde betekenis als in artikel 4 van de wet.
 2. Waar in deze verordening wordt gesproken over 'gehuwde(n)' of 'gehuwdennorm' hebben deze begrippen vanaf 1 januari 2012 dezelfde betekenis als 'gezin', bedoeld in artikel 4, respectievelijk 'gezinsnorm', bedoeld in artikel 21, eerste lid, van de wet.
- C. Artikel 6b wordt ingevoegd met als opschrift: Wijziging verwijzingen
Artikel 6b luidt als volgt:

Verordening toeslagen en verlagingen Wet Werk en Bijstand 17.527.SOZAWE

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

7

1. Waar in deze verordening wordt verwezen naar artikel 21 van de wet, moet voor die verwijzing vanaf 1 januari 2012 worden gelezen: artikel 20, eerste lid, onderdeel b en tweede lid, onderdeel b, van de wet.
 2. Waar in deze verordening wordt verwezen naar artikel 21, onderdeel c, van de wet, moet voor die verwijzing vanaf 1 januari 2012 worden gelezen: artikel 21, eerste lid, van de wet.
- D. Artikel 6c wordt ingevoegd met als opschrift: Intrekking WIJ
Artikel 6c luidt als volgt:
In afwijking van hetgeen onder 'overwegende dat' is gesteld zijn de bepalingen van deze verordening vanaf 1 januari 2012 van toepassing op personen van 21 jaar of ouder doch jonger dan 65 jaar.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- ontwerp -

DE RAAD VAN DE GEMEENTE GRONINGEN;

Gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van

Gelet op artikel 8, eerste lid, onderdeel b en artikel 18 van de Wet werk en bijstand;

HEEFT BESLOTEN:

de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand vast te stellen.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

1. In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. de wet : de Wet werk en bijstand (WWB);
 - b. algemene bijstand : de bijstand bedoeld in artikel 5, onderdeel b, van de wet;
 - c. bijzondere bijstand: de bijstand bedoeld in artikel 5, onderdeel d, van de wet;
 - d. bijstand : algemene en bijzondere bijstand;
 - e. bijstandsnorm : de bijstandsnorm bedoeld in artikel 5, onderdeel c, van de wet;
 - f. maatregel : het verlagen van de bijstand op grond van artikel 18, tweede lid, van de wet;
 - g. maatregel voor
onbepaalde duur : de maatregel wordt opgelegd totdat de belanghebbende de tekortkoming heeft hersteld;
 - h. benadelingsbedrag : het netto-bedrag aan bijstand dat ten onrechte of tot een te hoog bedrag is verleend;
 - i. belanghebbende : degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken. Onder belanghebbende wordt mede verstaan het gezin;
 - j. het college : het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Groningen.
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de wet.

Artikel 2 Het opleggen van een maatregel

1. Als de belanghebbende naar het oordeel van het college tekortschietend beseft van verantwoordelijkheid betoont voor de voorziening in het bestaan dan wel de uit de wet of de artikelen 28, tweede lid, of artikel 29, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

2

werk en inkomen voortvloeiende verplichtingen niet of onvoldoende nakomt, waaronder begrepen het zich jegens het college zeer ernstig misdragen, wordt overeenkomstig deze verordening een maatregel opgelegd.

2. Een maatregel wordt afgestemd op de ernst van de gedraging, de mate waarin de belanghebbende de gedraging kan worden verweten en de omstandigheden waarin hij verkeert.

Artikel 3 Berekeningsgrondslag

1. De maatregel wordt toegepast op de bijstandsnorm.
2. In afwijking van het eerste lid kan de maatregel ook worden toegepast op de bijzondere bijstand indien:
 - a. aan belanghebbende bijzondere bijstand wordt verleend met toepassing van artikel 12 van de wet; of
 - b. de verwijtbare gedraging van belanghebbende, in relatie met zijn recht op bijzondere bijstand daartoe aanleiding geeft.

Artikel 4 Het besluit tot opleggen van een maatregel

In het besluit tot opleggen van een maatregel worden in ieder geval vermeld: de reden van de maatregel, de duur van de maatregel, het percentage waarmee de bijstand wordt verlaagd en, indien van toepassing, de reden om af te wijken van een standaardmaatregel.

Artikel 5 Afzien van het opleggen van een maatregel

1. Het college ziet af van het opleggen van een maatregel indien:
 - a. elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt; of
 - b. de gedraging meer dan één jaar vóór constatering van die gedraging door het college heeft plaatsgevonden, tenzij de gedraging een schending van de inlichtingenplicht inhoudt en als gevolg van die gedraging ten onrechte bijstand is verleend. Een maatregel wegens schending van de inlichtingenplicht wordt niet opgelegd na verloop van vijf jaren nadat de betreffende gedraging heeft plaatsgevonden.
2. Het college kan afzien van het opleggen van een maatregel indien het daarvoor dringende redenen aanwezig acht.
3. Indien het college afziet van het opleggen van een maatregel op grond van dringende redenen, wordt de belanghebbende daarvan schriftelijk mededeling gedaan.

Artikel 6 Ingangsdatum en tijdvak

1. De maatregel wordt opgelegd met ingang van de eerst volgende kalendermaand volgend op de datum waarop het besluit tot het opleggen van de maatregel aan de belanghebbende is bekendgemaakt. Daarbij wordt uitgegaan van de voor die maand geldende bijstandsnorm.
2. In afwijking van het eerste lid kan de maatregel met terugwerkende kracht worden opgelegd, voor zover de bijstand nog niet is uitbetaald.
3. Een maatregel wordt voor bepaalde duur dan wel voor onbepaalde duur opgelegd. Een maatregel die voor een periode van meer dan drie maanden wordt opgelegd, wordt uiterlijk na drie maanden nadat het besluit tot het opleggen van de maatregel aan de belanghebbende is bekendgemaakt heroverwogen.

Artikel 7 Samenloop van gedragingen

Indien een belanghebbende zich tegelijkertijd schuldig maakt aan verschillende gedragingen die het niet nakomen van een verplichting als genoemd in artikel 2, eerste lid, inhouden,

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

3

wordt voor het bepalen van de hoogte en duur van de maatregel uitgegaan van de gedraging waarop de zwaarste maatregel is gesteld.

Artikel 8 Recidive

1. Indien een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarbij een maatregel is opgelegd, opnieuw schuldig maakt aan dezelfde verwijtbare gedraging of een verwijtbare gedraging van dezelfde of een hogere categorie, wordt de duur van de maatregel verdubbeld. Met een besluit waarmee een maatregel is opgelegd wordt gelijkgesteld het besluit om daarvan af te zien op grond van dringende redenen, bedoeld in artikel 6, tweede lid.
2. In afwijking van het voorgaande lid wordt het percentage van de maatregel verdubbeld als de relevante feiten en omstandigheden van het individuele geval daartoe aanleiding geven.
3. Indien een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van het eerste besluit waarbij een maatregel is opgelegd, voor de derde of volgende maal schuldig maakt aan dezelfde verwijtbare gedraging of een verwijtbare gedraging van dezelfde of een hogere categorie, kan het college een maatregel opleggen voor onbepaalde duur.
4. In afwijking van het derde lid kan in bijzondere gevallen een maatregel worden opgelegd van honderd procent voor onbepaalde duur.

Hoofdstuk 2 Niet nakomen van de plicht tot arbeidsinschakeling

Artikel 9 Indeling in categorieën

Gedragingen van belanghebbenden waardoor de verplichting op grond van artikel 9 van de wet niet of onvoldoende is nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

1. Eerste categorie:
het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen of niet tijdig laten verlengen van de registratie.
2. Tweede categorie:
 - a. het niet naar vermogen trachten algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen of te aanvaarden;
 - b. het niet of in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.
3. Derde categorie:
 - a. het in onvoldoende mate gebruikmaken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b en artikel 10, eerste lid van de wet;
 - b. gedragingen die de inschakeling in arbeid belemmeren.
4. Vierde categorie:
het niet gebruikmaken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b en artikel 10, eerste lid van de wet.
5. Vijfde categorie:
 - a. het niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid;
 - b. het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.

Artikel 10 De hoogte en duur van de maatregel

1. Onverminderd artikel 2, tweede lid, wordt de maatregel vastgesteld op:
 - a. vijf procent van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de eerste categorie;

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

4

- b. tien procent van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de tweede categorie;
 - c. twintig procent van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de derde categorie;
 - d. vijftig procent van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de vierde categorie;
 - e. honderd procent van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de vijfde categorie.
2. Er wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing ten aanzien van een verwijtbare gedraging bedoeld in artikel 9, eerste categorie, tenzij het niet of niet behoorlijk nakomen van dezelfde verplichting plaatsvindt binnen een periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de belanghebbende een schriftelijke waarschuwing is gegeven.
 3. Er kan worden volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing ten aanzien van een verwijtbare gedraging bedoeld in artikel 9, tweede categorie en derde categorie sub a, tenzij het niet of niet behoorlijk nakomen van dezelfde verplichting plaatsvindt binnen een periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de belanghebbende een schriftelijke waarschuwing is gegeven.

Hoofdstuk 3 Niet nakomen van de inlichtingenplicht

Artikel 11 Te laat verstrekken van gegevens

1. Indien een belanghebbende de verplichting op grond van artikel 17 van de wet niet is nagekomen door informatie die van belang is voor de verlening van bijstand of de voortzetting daarvan niet binnen de door het college daartoe gestelde termijn te verstrekken, wordt met toepassing van artikel 54 van de wet een maatregel opgelegd van vijf procent van de bijstandsnorm gedurende een maand, onverminderd artikel 2, tweede lid.
2. Er wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing ten aanzien van een verwijtbare gedraging als bedoeld in het eerste lid, tenzij het niet of niet behoorlijk nakomen van dezelfde verplichting plaatsvindt binnen een periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de belanghebbende een schriftelijke waarschuwing is gegeven.

Artikel 12 Verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen met gevolgen voor de bijstand

1. Indien het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenplicht bedoeld in artikel 17 van de wet heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag verlenen van bijstand, wordt de maatregel afgestemd op de hoogte van het benadelingsbedrag.
2. Onverminderd artikel 2, tweede lid, wordt de maatregel op de volgende wijze vastgesteld:
 - a. bij een benadelingsbedrag tot € 1.000,00: tien procent van de bijstandsnorm gedurende een maand;
 - b. bij een benadelingsbedrag van € 1.000,00 tot € 2.000,00: twintig procent van de bijstandsnorm gedurende een maand;
 - c. bij een benadelingsbedrag van € 2.000,00 tot € 4.000,00: veertig procent van de bijstandsnorm gedurende een maand;
 - d. bij een benadelingsbedrag van € 4.000,00 of meer: honderd procent van de bijstandsnorm gedurende een maand.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

5

Artikel 13 Verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen zonder gevolgen voor de bijstand

1. Indien het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenplicht bedoeld in artikel 17 van de wet niet heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag verlenen van bijstand, bedraagt de maatregel, onverminderd artikel 2, tweede lid, vijf procent van de bijstand gedurende een maand.
2. Er wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing ten aanzien van een verwijtbare gedraging als bedoeld in het eerste lid, tenzij het niet of niet behoorlijk nakomen van dezelfde verplichting plaatsvindt binnen een periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de belanghebbende een schriftelijke waarschuwing is gegeven.

Hoofdstuk 4 Niet nakomen van overige verplichtingen

Artikel 14 Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

1. Indien een belanghebbende een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan heeft betoond als bedoeld in artikel 18, tweede lid, van de wet, wordt een maatregel opgelegd die wordt afgestemd op de hoogte van het benadelingsbedrag.
2. Onverminderd artikel 2, tweede lid, wordt de maatregel op de volgende wijze vastgesteld:
 - a. bij een benadelingsbedrag tot € 1.000,00: tien procent van de bijstandsnorm gedurende een maand;
 - b. bij een benadelingsbedrag van € 1.000,00 tot € 2.000,00: twintig procent van de bijstandsnorm gedurende een maand;
 - c. bij een benadelingsbedrag van € 2.000,00 tot € 4.000,00: veertig procent van de bijstandsnorm gedurende een maand;
 - d. bij een benadelingsbedrag van € 4.000,00 of meer: honderd procent van de bijstandsnorm gedurende een maand.

Artikel 15 Niet tonen van een identificatiebewijs

Indien een belanghebbende op verzoek niet een identiteitsbewijs kan tonen als bedoeld in artikel 17 derde en vierde lid van de wet, wordt met toepassing van artikel 54 van de wet, een maatregel opgelegd van vijf procent van de bijstandsnorm gedurende een maand, onverminderd artikel 2 tweede lid.

Artikel 16 Niet nakomen van aanvullende verplichtingen

Indien aan een belanghebbende een of meer aanvullende verplichtingen als bedoeld in paragraaf 6.3 van de wet zijn opgelegd en deze niet of in onvoldoende mate worden nagekomen, wordt onverminderd artikel 2, tweede lid, een maatregel opgelegd van tien procent van de bijstandsnorm gedurende een maand.

Artikel 17 Niet verlenen van de gevraagde medewerking

Indien een belanghebbende niet de gevraagde medewerking heeft verleend die nodig is voor de uitvoering van de wet bedoeld in artikel 17 tweede lid van de wet, wordt na toepassing van artikel 54 van de wet een maatregel opgelegd van tien procent van de bijstandsnorm gedurende een maand onverminderd artikel 2, tweede lid.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

6

Artikel 18 Zeer ernstige misdragingen

1. Indien een belanghebbende zich zeer ernstig misdraagt tegenover het college of zijn ambtenaren, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de wet, bedoeld in artikel 18, tweede lid van de wet, wordt de maatregel afgestemd op de ernst van de gedraging.
2. Onverminderd artikel 2, tweede lid, wordt de maatregel op de volgende wijze vastgesteld:
 - a. bij verbaal geweld: twintig procent van de bijstandsnorm gedurende een maand;
 - b. bij discriminatie: vijftig procent van de bijstandsnorm gedurende een maand;
 - c. bij zaakgericht fysiek geweld: vijftig procent van de bijstandsnorm gedurende een maand;
 - d. bij intimidatie: honderd procent van de bijstandsnorm gedurende een maand;
 - e. bij mensgericht fysiek geweld: honderd procent van de bijstandsnorm gedurende een maand.

Hoofdstuk 5 Handhaving

Artikel 19 Handhavingsbeleid

Het college biedt jaarlijks een handhavingsplan aan de raad aan met daarin het te voeren beleid op gebied van handhaving, bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet en de te verwachten resultaten en rapporteert hierover jaarlijks aan de raad.

Hoofdstuk 5a Regelingen in verband met de wijzigingen in de WWB en intrekking van de WIJ per 1 januari 2012.

Artikel 19a Wijziging betekenis begrippen.

1. Waar in deze verordening de begrippen 'alleenstaande', 'alleenstaande ouder' en 'gezin' worden gebruikt, hebben deze vanaf 1 januari 2012 dezelfde betekenis als in artikel 4 van de wet.
2. Waar in deze verordening wordt gesproken over 'gehuwde(n)' of 'gehuwdennorm' hebben deze begrippen vanaf 1 januari 2012 dezelfde betekenis als 'gezin', bedoeld in artikel 4, respectievelijk 'gezinsnorm', bedoeld in artikel 21, eerste lid, van de wet.

Artikel 19b Niet nakomen aanvullende verplichtingen.

Onder 'aanvullende verplichtingen' als bedoeld in artikel 16 van deze verordening wordt vanaf 1 januari 2012 mede verstaan:

1. de verplichting om mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b van de wet.
2. de verplichting voor personen tot 27 jaar om gedurende vier weken na de melding voldoende te zoeken naar mogelijkheden voor werk of scholing als bedoeld in artikel 43, vierde en vijfde lid van de wet.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 20 De inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2005

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

7

Artikel 21 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand.

Vastgesteld bij raadsbesluit van 29 september 2004, nr. 13.

Datum bekendmaking: 29 december 2004

Datum inwerkingtreding: 1 januari 2005

Gemeenteblad 2004-82.

Gedaan te Groningen in de openbare raadsvergadering van

De griffier,

De voorzitter,

drs. A.G.M (Toon) Dashorst.

dr. J.P. (Peter) Rehwinkel.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

Algemene toelichting

1. Inleiding

In de Wet werk en bijstand (WWB) wordt de gemeenteraad opgedragen een aantal verordeningen vast te stellen. Dit zijn een reïntegratieverordening, een toeslagenverordening en een zogenoemde afstemmingsverordening waarin de sancties zijn opgenomen die worden verbonden aan het niet nakomen van verplichtingen in het kader van de WWB. Die sancties bestaan uit het verlagen ('afstemmen') van de bijstand. Voor alle duidelijkheid: 'afstemmingsverordening' en 'maatregelenverordening' zijn 2 begrippen voor hetzelfde. Verderop in deze toelichting wordt aan de begrippenkeuze aandacht besteed.

De grondslag voor de gemeente om verlaging van de bijstand toe te passen is artikel 18 WWB.

Dit artikel luidt:

1. Het college stemt de bijstand en de daaraan verbonden verplichtingen af op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van de belanghebbende.
2. Indien de belanghebbende naar het oordeel van het college tekortschietend besef van verantwoordelijkheid betoont voor de voorziening in het bestaan dan wel de uit deze wet dan wel de artikelen 28, tweede lid, of 29, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen voortvloeiende verplichtingen niet of onvoldoende nakomt, waaronder begrepen het zich jegens het college zeer ernstig misdragen, verlaagt het college overeenkomstig de verordening, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel b, de bijstand. Van een verlaging wordt afgezien, indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt.
3. Het college heroverweegt een besluit als bedoeld in het tweede lid binnen een door hem te bepalen termijn die ten hoogste drie maanden bedraagt.
4. Bij de toepassing van het eerste lid wordt onder belanghebbende mede verstaan het gezin.

2. Uitgangspunten

In de Wet werk en bijstand (WWB) staat de eigen verantwoordelijkheid van de burger om in zijn levensonderhoud te voorzien centraal. Pas als mensen hiertoe niet in staat blijken te zijn kunnen zij aanspraak maken op ondersteuning van de overheid. In de WWB is dan ook uitdrukkelijk gekozen voor het uitgangspunt dat rechten en plichten twee kanten van één medaille zijn: het recht op een uitkering altijd is verbonden aan de plicht zich in te zetten om weer onafhankelijk van de uitkering te worden. Dit betekent dat de vaststelling van de hoogte van de uitkering niet alleen afhangt van de toepasselijke uitkeringsnorm en de beschikbare middelen van de bijstandsgerechtigde, maar ook van de mate waarin de opgelegde verplichtingen worden nagekomen.

Wanneer het college van mening is dat iemand verplichtingen niet of onvoldoende nakomt wordt de uitkering verlaagd. Er is volgens de wettekst en de Memorie van Toelichting geen sprake van een bevoegdheid maar van een verplichting. Alleen wanneer iedere vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, ziet het college af van zo'n verlaging.

Deze verlaging van de uitkering moet plaatsvinden overeenkomstig een door de gemeenteraad vast te stellen verordening. Het college zal daarbij steeds voor ogen moeten houden dat het opleggen van een sanctie gericht is op het (weer) in overeenstemming brengen van de hoogte van de bijstand met de mate waarin de bijstandsgerechtigde de aan de uitkering verbonden verplichtingen nakomt.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 2 -

Een zorgvuldige afweging van het individuele belang van de bijstandsgerechtigde en het belang van de gemeente bij een zo spoedig mogelijke uitstroom, dient bij de toepassing van het afstemmingsbeleid voorop te staan. Dit stelt enerzijds hoge eisen aan de kwaliteit van de besluitvorming (uitvoerige rapportage, zorgvuldige motivering), en biedt anderzijds ook de mogelijkheid tot het leveren van maatwerk toegespitst op de individuele omstandigheden van de belanghebbende en de ernst van de gedraging.

3. Het begrip maatregel

Het verlagen van de bijstand op grond van het feit dat de belanghebbende zijn verplichtingen niet of in onvoldoende mate is nagekomen, wordt in de wettelijke terminologie aangeduid als het *afstemmen* van de uitkering op de mate waarin de belanghebbende de opgelegde verplichtingen nakomt. Met het begrip 'afstemmen' wordt het uitgangspunt van de WWB benadrukt dat rechten en plichten één kant van dezelfde medaille vormen.

Zonder dat uitgangspunt los te laten, is ervoor gekozen om het verlagen van de bijstand vanwege het niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen aan te duiden als *het opleggen van een maatregel*. Daarmee wordt niet alleen aangesloten bij het spraakgebruik dat sinds de Wet Boeten en Maatregelen gangbaar is, maar wordt ook het sanctionerende karakter ervan benadrukt.

Het doel van het opleggen van een maatregel is het bewerkstelligen van gedragsverandering bij de bijstandsgerechtigde welke uiteindelijk gericht dient te zijn op uitkeringsonafhankelijkheid.

4. Standaardisering versus maatwerk

Het uitgangspunt van de WWB is dat bij het afstemmen van de bijstand maatwerk wordt geleverd. In elk individueel geval moet worden beoordeeld in hoeverre de bijstand wordt verlaagd door het opleggen van een maatregel, waarbij rekening wordt gehouden met de ernst van de gedraging, de mate waarin de uitkeringsgerechtigde het gedrag kan worden verweten en de omstandigheden waarin hij verkeert. Tegelijkertijd verplicht de WWB gemeenten om een verordening vast te stellen die regels bevat met betrekking tot het afstemmen van de bijstand. Dit levert een bepaald spanningsveld op: enerzijds moet elke cliënt individueel worden beoordeeld, anderzijds dient de afstemmingsverordening voldoende waarborgen te bieden voor rechtszekerheid en rechtsgelijkheid van de bijstandsgerechtigden in de gemeenten.

Om zowel aan het uitgangspunt van maatwerk te voldoen als aan het punt van rechtszekerheid en rechtsgelijkheid, kan de gemeente standaardmaatregelen voor bepaalde gedragingen opnemen als daarbij maar wordt aangetekend dat in principe elk individueel geval op zichzelf beoordeeld moet worden. Dit betekent dat het college altijd af kan wijken van standaardmaatregelen en bij iedere situatie ook moet bekijken of een afwijking geboden is. Als het college afwijkt van de standaardmaatregel, zal zij dat moeten motiveren. Afwijking van een standaardmaatregel kan zowel een matiging als een verzwaring betekenen.

5. Nieuwe elementen en bijzondere aandachtspunten

In vergelijking tot de Algemene bijstandswet (Abw) is er een aantal veranderingen dat in deze verordening zijn neerslag dient te krijgen.

- (1) Zo is het onder het regime van de WWB niet mogelijk om bij schending van de inlichtingenplicht een administratieve boete op te leggen. Waar voorheen een boete moest worden opgelegd, moet thans afstemming van de bijstand plaatsvinden.
- (2) Een tweede verandering is de verplichting binnen de WWB om de bijstand te verlagen wanneer een bijstandsgerechtigde zich zeer ernstig misdraagt jegens het college en de in zijn opdracht werkende ambtenaren en medewerkers.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 3 -

- (3) Nieuw is ook de mogelijkheid om de verlaging voor een meer onbepaalde periode op te leggen, waarbij de duur van de periode wordt bepaald door de duur van de gedragingen van de bijstandsgerechtigde zelf: de verlaging van de bijstand wordt opgelegd totdat de bijstandsgerechtigde de tekortkoming heeft hersteld.
- (4) Tenslotte is het college verplicht tot heroverweging van de verlaging indien deze voor een periode langer dan drie maanden is opgelegd.

Schending inlichtingenplicht met gevolgen voor de bijstand

Onder de Abw werd een boete opgelegd indien een bijstandsgerechtigde de inlichtingenplicht had geschonden waardoor ten onrechte of teveel uitkering werd verstrekt. Dit is onder de WWB niet meer mogelijk. Ook in het geval van de zogenoemde informatiefraude dient een maatregel te worden opgelegd. Uiteraard kan daarnaast de ten onrechte verstrekte uitkering worden teruggevorderd.

De ernst van de gedraging komt tot uitdrukking in de hoogte van het benadelingsbedrag. Dat is het door de gemeente te veel betaalde bedrag aan bijstand. Om die reden is ook de zwaarte van de maatregel gekoppeld aan de hoogte van het benadelingsbedrag: afhankelijk van de hoogte van het bedrag wordt een bepaald percentage gedurende een maand gekort op de uitkering.

Zeernstige misdragingen

Een nieuwe verplichting tot het opleggen van een maatregel bestaat voor de gemeente wanneer een belanghebbende zich jegens het college zeer ernstig misdraagt.

Volgens de Memorie van Toelichting dient in ieder geval sprake te zijn van verwijtbaarheid en van gedrag dat in het normale menselijke verkeer in alle gevallen als onacceptabel kan worden beschouwd.

Het college kan alleen een maatregel opleggen indien er een verband bestaat tussen de ernstige misdrijving en (mogelijke) belemmeringen voor het college bij het vaststellen van het recht op uitkering. In de wet wordt gesproken over 'het zich jegens het college zeer ernstig misdragen'. Dit betekent dat alleen agressief gedrag tegenover leden van het college en hun ambtenaren en medewerkers aanleiding zijn voor het opleggen van een maatregel. Er kan dus geen maatregel worden opgelegd als een belanghebbende zich agressief gedraagt tegenover een reïntegratiebedrijf. Het is dan wellicht wel mogelijk om een maatregel op te leggen wegens het niet of onvoldoende meewerken aan trajectbemiddeling.

Aangezien het moet gaan om 'zeernstige misdragingen' past daarbij geen geringe sanctie. Om die reden is gekozen voor een maatregel van minimaal 20 procent tot maximaal 100 procent van de bijstandsnorm gedurende een maand afhankelijk van de ernst van de gedraging. Voor de zwaarste maatregel is alleen reden wanneer sprake is van bedreiging of fysiek geweld tegen personen.

Maatregel voor onbepaalde duur

In de Memorie van Toelichting bij artikel 18 WWB wordt expliciet vermeld dat het college de maatregel voor een bepaalde periode kan opleggen of voor een onbepaalde periode totdat de belanghebbende de tekortkoming heeft hersteld. De belanghebbende heeft in een dergelijk geval zelf in de hand hoe lang de maatregel zal duren. Wanneer bijvoorbeeld een belanghebbende niet wil meewerken aan trajectbemiddeling en een sanctie voor onbepaalde duur krijgt opgelegd, vervalt de maatregel op het moment dat hij er blijkt van geeft dat hij wel wil meewerken. Dat kan al de volgende dag zijn. De maatregel wordt dan slechts voor één dag opgelegd. Het is in het geval van een maatregel voor onbepaalde duur uiteraard van groot belang om in het besluit waarin de maatregel wordt opgelegd duidelijk aan te geven wat de

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 4 -

belanghebbende moet doen om de maatregel op te heffen. Een maatregel voor onbepaalde duur kan ook alleen worden opgelegd bij gedragingen waarvan de belanghebbende het herstel (nog steeds) zelf in de hand heeft.

In de verordening is ervoor gekozen om in het kader van (herhaaldelijke) recidive het opleggen van een maatregel voor onbepaalde duur mogelijk te maken.

Het opleggen van een maatregel voor onbepaalde duur dient te worden gezien als een uiterste middel om die belanghebbenden die stelselmatig of categorisch weigeren om aan de verplichtingen die de WWB aan het recht op een uitkering verbindt te voldoen, te bewegen hun gedrag te veranderen.

Handhavingsbeleid

Het doel van dit artikel is de handhaving van de WWB en het fraudebeleid op de agenda van de gemeenteraden te zetten. Door over handhavingsbeleid een artikel op te nemen in de Maatregelenverordening, hoeft de raad geen aparte fraudeverordening vast te stellen. In de conceptverordening is gebruik gemaakt van deze mogelijkheid door artikel 19 over handhavingsbeleid op te nemen. Ingevolge dit artikel biedt het college jaarlijks een handhavingsplan aan de raad aan met daarin het te voeren beleid op gebied van handhaving, bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet en de te verwachten resultaten en rapporteert hierover jaarlijks aan de raad.

6. Wijzigingen

In de verordening zijn de regelgeving en beleid zoals die golden onder de Abw zowel wat betreft de inhoud als de systematiek grotendeels overgenomen.

De WWB verbindt aan het recht op uitkering verschillende soorten verplichtingen. De gemeente dient in haar maatregelenverordening deze verplichtingen nader uit te werken. Het uitwerken van die verplichtingen kan in de vorm van het vastleggen van gedragingen die door de gemeente worden opgevat als het schenden van een verplichting. Daarmee wordt aangesloten bij het huidige maatregelenbeleid. In de hoofdstukken 2 tot en met 4 zijn de gedragingen die moeten leiden tot een maatregel vastgelegd.

Op onderdelen zijn enkele wijzigingen doorgevoerd teneinde aan te sluiten bij de uitgangspunten van de WWB enerzijds en anderzijds hiaten in de bestaande praktijk te ondervangen.

Recidive

In de verordening is, evenals in bestaand beleid, een regeling opgenomen voor de situatie dat een belanghebbende binnen een bepaalde periode (in casu 12 maanden) zich opnieuw schuldig maakt aan dezelfde verwijtbare gedraging. Gelet op de uitgangspunten van de WWB namelijk dat a) recht op bijstand en de plicht zo snel mogelijk uit de bijstand te komen twee kanten van dezelfde medaille vormen en b) maatwerk moet worden geleverd, is gekozen voor een uitgebreide en flexibele recidivebepaling. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan gekozen worden voor een verlenging van de duur van de maatregel dan wel verhoging van het percentage. Zoals hierboven reeds is uiteengezet behoort bij stelselmatige weigerachtigheid ook het opleggen van een maatregel voor onbepaalde duur tot de mogelijkheden.

Waarschuwing

Onder de Abw bestond de mogelijkheid om in bepaalde gevallen, namelijk bij het te laat of onbehoorlijk verstrekken van inlichtingen (die geen terugvordering tot gevolg heeft) de eerste keer te volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing in plaats van het opleggen

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 5 -

van een maatregel. Hoewel deze mogelijkheid in de WWB niet is overgenomen, is ervoor gekozen om in deze verordening de mogelijkheid van het geven van waarschuwing weer op te nemen en op twee manieren uit te breiden.

Zo kan nu bij het verzaken van arbeidsverplichtingen als niet solliciteren, niet meewerken aan een diagnosegesprek en onvoldoende meewerken aan reïntegratie, eerst een waarschuwing worden opgelegd in plaats van een maatregel.

In de tweede plaats is de termijn waarbinnen opnieuw eerst weer een waarschuwing kan worden opgelegd verkort. Mocht onder het oude beleid geen waarschuwing worden gegeven indien het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting plaatsvindt binnen een periode van twee jaar te rekenen vanaf de datum waarop eerder een waarschuwing is gegeven, nu is die termijn verkort tot 12 maanden.

Arbeidsverplichtingen

Bij het uitwerken van de arbeidsverplichtingen in de verordening is de structuur van het 'oude' Maatregelenbesluit als leidraad genomen.

De percentages van de maatregelen blijven nagenoeg hetzelfde als onder het Maatregelenbesluit, zij het dat in veel gevallen eerst een waarschuwing wordt opgelegd. Wat betreft het meewerken aan trajectbemiddeling wordt onderscheid gemaakt tussen in onvoldoende mate meewerken aan een traject, waarvoor een standaardmaatregel van 20 procent van de bijstandsnorm gedurende een maand kan worden opgelegd en het in het geheel niet meewerken aan een traject. Werkt een belanghebbende helemaal niet – meer – mee aan trajectbemiddeling dan wordt een maatregel van 50 procent gedurende een maand opgelegd. Deze laatste gedraging is in een aparte categorie ondergebracht (categorie 4). Het verplicht ondertekenen van een zogenoemd trajectplan keert niet terug omdat deze verplichting in de WWB niet meer is opgenomen.

Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

Van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid is sprake wanneer een belanghebbende door bepaalde gedragingen onnodig een beroep op bijstand doet, bijvoorbeeld door een onverantwoorde besteding van het vermogen of door geen beroep te doen op een voorliggende voorziening zoals een werkloosheidsuitkering. Deze maatregelwaardige gedraging bestond reeds onder de Abw en wat betreft de op te leggen maatregel werd de ernst van de gedraging uitgedrukt in de duur van de maatregel. De duur van de maatregel kon maximaal 12 maanden bedragen. Teneinde de systematiek van de conceptverordening eenvoudig en duidelijk te houden is aangesloten bij de maatregelen in geval van informatiefraude. Er wordt derhalve een relatie gelegd tussen de *hoogte* van de maatregel en het benadelingsbedrag. Het benadelingsbedrag is in deze situatie het bedrag aan bijstand dat onnodig, dus tot een te hoog bedrag is verleend. Bij een maatregel vanwege tekortschietend besef van verantwoordelijkheid gelden dezelfde percentages als bij schending van de informatieplicht. De maatregel wordt gedurende één maand opgelegd. In veel gevallen zal dit een matiging van de maatregel ten opzichte van het bestaande beleid betekenen.

7. De relatie met de reïntegratieverordening

De raad dient tevens een reïntegratieverordening vast te stellen. In deze verordening wordt aandacht geschonken aan de voorzieningen die de gemeente kan inzetten. De vertaling daarvan vindt plaats in de individuele beschikking. Indien een belanghebbende de opgelegde verplichtingen tot deelname aan voorzieningen niet nakomt, leidt dit in beginsel tot een maatregel, waarvoor de basis is gelegd in de maatregelenverordening.

Artikelsgewijze toelichting

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 6 -

Artikel 1 Begripsomschrijving

De begrippen die in de verordening worden gebruikt hebben een gelijkkluidende betekenis als de omschrijving in de Wet werk en bijstand (WWB) tenzij anders is bepaald (tweede lid).

In de verordening wordt het begrip 'maatregel voor onbepaalde duur' gebruikt. Dit begrip wordt in de Memorie van Toelichting bij artikel 18 WWB als volgt uitgelegd: Burgemeester en wethouders kunnen de verlaging voor een bepaalde periode opleggen of totdat de belanghebbende de tekortkomingen heeft hersteld.

In de verordening wordt het begrip 'benadelingsbedrag' gedefinieerd als 'het netto-bedrag dat ten onrechte of tot een te hoog bedrag is verleend'. Deze definitie wijkt af van de begripsbepaling in het (voormalige) Boetebesluit dat uitgaat van een bruto-bedrag. Aangezien in de uitvoeringspraktijk is gebleken dat het gebruik van een bruto-benadelingsbedrag veelvuldig tot verwarring heeft geleid, is voor een netto-bedrag gekozen.

In de verordening wordt het begrip 'belanghebbende' gebruikt. Dit begrip wordt in artikel 1:2 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) omschreven als 'degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken'.

Artikel 2 Het opleggen van een maatregel

Eerste lid

De WWB verbindt aan het recht op een bijstandsuitkering onder andere de volgende verplichtingen:

1. Het tonen van voldoende besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan (artikel 18, tweede lid).
2. De plicht tot arbeidsinschakeling (artikel 9). Deze plicht bestaat uit twee soorten verplichtingen:
 - de plicht om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en deze te aanvaarden; en
 - de plicht gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Deze verplichtingen zullen nader moeten worden uitgewerkt in specifieke verplichtingen die zijn toegesneden op de situatie en mogelijkheden van de bijstandsgerechtigde. De reïntegratieverordening, vormt de juridische basis voor opleggen van deze specifieke verplichtingen. Deze verplichtingen zullen in het besluit tot het verlenen van bijstand moeten worden neergelegd.
3. De informatieplicht (artikel 17, eerste lid). Op een uitkeringsgerechtigde rust de verplichting aan het college op verzoek of onverwijld uit eigen beweging mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op zijn arbeidsinschakeling of het recht op bijstand.
4. De medewerkingsplicht (artikel 17, tweede lid). Dit is de plicht van uitkeringsgerechtigden om desgevraagd het college de medewerking te verlenen die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van de wet. De medewerkingsplicht kan uit allerlei concrete verplichtingen bestaan. Artikel 18, tweede lid, noemt een gedraging die in ieder geval een schending van de medewerkingsplicht inhoudt: 'het zich jegens het college zeer ernstig misdragen'.

De Wet SUWI legt ook verplichtingen op aan uitkeringsgerechtigden. Het betreft de verplichting om alle gevraagde gegevens en bewijsstukken aan de Centrale organisatie werk

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 7 -

en inkomen te verstrekken die nodig zijn voor de beslissing door het college (artikel 28, tweede lid Wet SUWI) en de verplichting om op verzoek of onverwijld uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mee te delen aan de Centrale organisatie werk en inkomen, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op bijstand, het geldend maken van het recht op bijstand of de hoogte of de duur van de bijstand.

Tweede lid

In de maatregelenverordening zijn voor allerlei gedragingen die een schending van een verplichting betekenen, standaardmaatregelen vastgesteld in de vorm van een vaste (percentuele) verlaging van de bijstandsnorm.

In het tweede lid is de hoofdregel neergelegd: het college dient een op te leggen maatregel af te stemmen op de individuele omstandigheden van de belanghebbende en de mate van verwijtbaarheid. Deze bepaling brengt met zich mee dat het college bij elke op te leggen maatregel zal moeten nagaan of gelet op de individuele omstandigheden van de betrokken uitkeringsgerechtigde afwijking van de hoogte en de duur van de voorgeschreven standaardmaatregel geboden is. Afwijking van de standaardmaatregel kan zowel een matiging als een verzwaaring betekenen.

Dit betekent dat het college bij het beoordelen of een maatregel moet worden opgelegd, en zo ja welke, telkens de volgende drie stappen moet doorlopen:

- Stap 1: vaststellen van de ernst van de gedraging;
- Stap 2: vaststellen van de verwijtbaarheid;
- Stap 3: vaststellen van de omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde.

De ernst van de gedraging komt tot uitdrukking in het standaardpercentage waarmee de bijstand wordt verlaagd. Wat betreft de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 5.

Matiging van de opgelegde maatregel wegens persoonlijke omstandigheden kan bijvoorbeeld in de volgende gevallen aan de orde zijn:

- bijzondere financiële omstandigheden van de belanghebbende, zoals hoge woonlasten of andere vaste lasten of uitgaven van bijzondere aard waarvoor geen financiële tegemoetkoming mogelijk is;
- sociale omstandigheden, gezinnen met kinderen bijvoorbeeld.

Artikel 3 De berekeningsgrondslag

Eerste lid

In dit lid is het uitgangspunt vastgelegd dat een maatregel wordt opgelegd over de bijstandsnorm. Onder de bijstandsnorm wordt verstaan de wettelijke norm, inclusief gemeentelijke toeslag of verlaging en inclusief vakantietoeslag.

Tweede lid

Onderdeel a: de 18 tot 21-jarigen ontvangen een lage jongerennorm, die indien noodzakelijk wordt aangevuld door middel van aanvullende bijzondere bijstand in de kosten van levensonderhoud. Indien de maatregel alleen op de lage jongerennorm wordt opgelegd, zou dit leiden tot rechtsongelijkheid ten opzichte van de 21-jarigen.

Onderdeel b: deze bepaling maakt het mogelijk dat het college in incidentele gevallen een maatregel oplegt over de bijzondere bijstand. Er moet dan wel een verband bestaan tussen de gedraging van een belanghebbende en zijn recht op bijzondere bijstand. Ingevolge de jurisprudentie wordt in een dergelijk geval echter meestal wegens tekortschietend besef van verantwoordelijkheid geen bijzondere bijstand toegekend.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 8 -

Artikel 4 Het besluit tot opleggen van een maatregel

Het verlagen van de bijstand omdat een maatregel wordt opgelegd, vindt plaats door middel van een besluit. Wanneer een maatregel bij een lopende uitkering wordt opgelegd, wordt een besluit tot vaststelling van de algemene bijstand op grond van artikel 45 WWB genomen. In het enkele geval dat een besluit met terugwerkende kracht wordt opgelegd (artikel 6, tweede lid), moet een besluit tot herziening van de bijstand worden genomen op grond van artikel 54, derde lid WWB.

In dit artikel wordt aangegeven wat in het besluit in ieder geval moet worden vermeld. Deze eisen vloeien rechtstreeks voort uit de Awb en dan met name uit het motiveringsbeginsel. Het motiveringsvereiste houdt onder andere in dat een besluit kenbaar is en van een deugdelijke motivering wordt voorzien.

Artikel 5 Afzien van het opleggen van een maatregel

Eerste lid

Het afzien van het opleggen van een maatregel 'indien elke vorm van verwijtbaarheid' ontbreekt, is geregeld in artikel 18, tweede lid, WWB. Wanneer sprake is van het ontbreken van elke vorm van verwijtbaarheid is afhankelijk van het concrete geval en kan niet op voorhand worden vastgelegd. In het bestaande beleid zijn alleen enkele voorbeelden opgesomd van omstandigheden die van invloed zouden kunnen zijn op de verwijtbaarheid zoals de duur van de gedraging, leeftijd en arbeidsverleden, afstand tot de arbeidsmarkt.

Een andere reden om af te zien van het opleggen van een maatregel is dat de gedraging te lang geleden heeft plaatsgevonden (verjaring). Omwille van de effectiviteit ('lik op stuk') is het nodig dat een maatregel spoedig nadat de gedraging heeft plaatsgehad, wordt opgelegd. Om deze reden wordt onder b. geregeld dat het college geen maatregelen opgelegd voor gedragingen die langer dan één jaar geleden hebben plaatsgevonden.

Voor gedragingen die een schending van de informatieplicht inhouden en als gevolg waarvan ten onrechte bijstand is verleend of een te hoog bedrag aan bijstand is verleend, geldt in de verordening een verjaringstermijn van vijf jaar. Met deze termijn wordt aangesloten bij de termijn die staat in artikel 14e van de Algemene bijstandswet (Abw) in verband met het opleggen van een boete wegens niet-nakoming van de informatieplicht. Een termijn van vijf jaar ligt voor de hand gelet op de ernst van de gedraging (fraude) en gelet op het feit dat frauduleus gedrag vaak pas na enige tijd bekend raakt bij de gemeente of dat het verzamelen van bewijsmateriaal uitgebreid en langdurig onderzoek vereist.

Tweede lid

Hierin wordt geregeld dat het college kan afzien van het opleggen van een maatregel indien het daarvoor dringende redenen aanwezig acht. Wat dringende redenen zijn, is afhankelijk van de concrete situatie en kan dus niet op voorhand worden vastgelegd. Een voorbeeld kan het verschil tussen het (deels) ontbreken van verwijtbaarheid en het aanwezig zijn van een dringende reden om van het opleggen van een maatregel af te zien verduidelijken: Indien een belanghebbende niet solliciteert omdat hij kort geleden zijn partner heeft verloren, kan sprake zijn van het ontbreken van verwijtbaarheid. Indien bij een belanghebbende, die in de afgelopen periode niet heeft gesolliciteerd waardoor er op zich reden is tot het opleggen van een maatregel, op het moment van opleggen van de maatregel blijkt dat zojuist zijn partner is overleden, kan sprake zijn van dringende redenen om geen maatregel op te leggen.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 9 -

Derde lid

Het doen van een schriftelijke mededeling dat het college afziet van het opleggen van een maatregel wegens dringende redenen is van belang in verband met eventuele recidive.

Artikel 6 Ingangsdatum en tijdvak

Eerste lid

Het opleggen van een maatregel vindt plaats door middel van het verlagen van de uitkering die in de nabije toekomst wordt verstrekt; dit is de meest efficiënte methode. In dit lid is vastgelegd dat een maatregel wordt opgelegd met ingang van de eerstvolgende kalendermaand, waarbij wordt uitgegaan van de voor die maand geldende bijstandsnorm.

Tweede lid

Wanneer een uitkeringsbedrag nog niet (volledig) aan de bijstandsgerechtigde is uitbetaald, kan het praktisch zijn om de verlaging van de uitkering te verrekenen met het bedrag dat nog moet worden uitbetaald. In dat geval moet de bijstand wel worden herzien.

Derde lid

Dit lid regelt dat een maatregel voor bepaalde of onbepaalde duur wordt opgelegd. Een maatregel voor onbepaalde duur wil zeggen dat de maatregel wordt opgelegd totdat de belanghebbende de tekortkoming(en) heeft hersteld.

Wordt een maatregel voor een langere duur dan drie maanden opgelegd, dan zal het college de maatregel aan een herbeoordeling moeten onderwerpen. Dit is geregeld in artikel 18, derde lid WWB. De gemeente mag zelf bepalen wanneer die herbeoordeling plaatsvindt, als dat maar gebeurt uiterlijk na drie maanden nadat het besluit is genomen. Bij zo'n herbeoordeling hoeft niet opnieuw een besluit te worden genomen, waarbij alle feiten en omstandigheden opnieuw tegen het licht worden gehouden. Een marginale beoordeling volstaat: het college moet beoordelen of het redelijk is dat de opgelegde maatregel wordt gecontinueerd. Daarbij kan worden gekeken naar de omstandigheden waarin belanghebbende verkeert, maar bijvoorbeeld ook of de betreffende persoon nu wel aan zijn verplichtingen voldoet.

Artikel 7 Samenloop van gedragingen

De regeling voor de samenloop van gedragingen heeft betrekking op verschillende gedragingen van een bijstandsgerechtigde die (min of meer) gelijktijdig plaatsvinden. De regeling geldt dus niet voor een bepaalde gedraging die verschillende schendingen van verplichtingen met zich meebrengt.

Indien sprake is van schending van meerdere verplichtingen door één gedraging, dan dient voor het toepassen van de maatregel te worden uitgegaan van de gedraging waarop de zwaarste maatregel van toepassing is.

Artikel 8 Recidive

Eerste lid

Indien binnen één jaar na een eerste verwijtbare gedraging sprake is van een herhaling van de verwijtbare gedraging of een gedraging van dezelfde of een hogere categorie, wordt de ernst van de gedraging tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van de duur van de maatregel. Met eerste verwijtbare gedraging wordt de eerste gedraging verstaan die aanleiding is geweest tot een maatregel, ook indien de maatregel wegens dringende redenen niet is geëffectueerd. Voor het bepalen van de aanvang van de termijn van 12 maanden, geldt het tijdstip waarop het besluit waarmee de maatregel is opgelegd, bekend is gemaakt.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 10 -

Tweede lid

In dit lid is geregeld dat, indien de feiten en omstandigheden daartoe aanleiding geven, er voor kan worden gekozen om in plaats van de duur van de maatregel, het percentage van de maatregel te verdubbelen. Wanneer bijvoorbeeld een jongere niet solliciteert en van een uitkering met een standaardmaatregel nog wel kan rondkomen en dus nog steeds niet solliciteert, zal een verdubbeling van het percentage eerder tot gedragsverandering leiden dan het verdubbelen van de duur van de maatregel. In het geval van een gezin met kinderen en verschillende aflossingen van schulden zal alleen het verdubbelen van de duur van de maatregel aangewezen zijn.

Derde lid

Indien een belanghebbende zich voor de derde maal of vaker binnen twaalf maanden schuldig maakt aan dezelfde verwijtbare gedraging kan ervoor gekozen worden om een maatregel voor onbepaalde duur op te leggen. Bijvoorbeeld wanneer een belanghebbende blijft weigeren om te solliciteren. Door kopieën van sollicitatiebrieven te overleggen kan de belanghebbende dan bewerkstelligen dat de maatregel wordt opgeheven. Zoals in de algemene toelichting reeds is uiteengezet kan een maatregel voor onbepaalde duur alleen worden opgelegd bij gedragingen waarvan belanghebbende het herstel zelf (nog steeds) in de hand heeft. In het besluit waarbij de maatregel wordt opgelegd dient duidelijk te worden aangegeven wat de belanghebbende moet doen om de maatregel op te heffen.

Vierde lid

In bijzondere gevallen, waarbij gedacht moet worden aan stelselmatige weigerachtigheid om aan de verplichtingen die de WWB oplegt te voldoen, heeft het college de mogelijkheid (het is eveneens een zogenoemde kan-bepaling) om een maatregel van honderd procent voor onbepaalde duur op te leggen. Uiteraard dienen, zoals in alle maatregelwaardige gevallen, de ernst van de gedraging, de mate waarin de belanghebbende de gedraging kan worden verweten en de omstandigheden waarin hij verkeert te bepalen of de in de verordening aangegeven maatregel moet opgelegd of dat er reden is om daarvan af te wijken (artikel 2, lid 2 van deze verordening).

Artikel 9 Indeling in categorieën

De gedragingen die verband houden met het geen of onvoldoende medewerking verlenen aan het verkrijgen of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, worden in vijf categorieën onderscheiden. Hierbij is de ernst van de gedraging het onderscheidend criterium. Een gedraging wordt ernstiger geacht naarmate de gedraging concretere gevolgen heeft voor het niet verkrijgen of behouden van betaalde arbeid.

De gedragingen die in dit artikel worden genoemd zijn minder concreet omschreven dan in het Maatregelenbesluit. De reden hiervoor is dat de WWB, in tegenstelling tot de Abw, volstaat met een algemene omschrijving van de plicht tot arbeidsinschakeling. De concrete invulling van de verplichtingen dient zoveel mogelijk te worden afgestemd op de mogelijkheden van de individuele bijstandsgerechtigde.

De eerste categorie betreft de formele verplichting om zich als werkzoekende in te schrijven bij het de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI) en ingeschreven te doen blijven.

De tweede categorie betreft de verplichting tot een actieve opstelling op de arbeidsmarkt, de eigen verantwoordelijkheid van de belanghebbende om bijvoorbeeld voldoende te solliciteren en te voldoen aan een oproep en medewerking te verlenen aan een onderzoek gericht op de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 11 -

In de derde (en volgende) categorie gaat het om gedragingen die direct een aanleiding vormen tot een beroep op bijstand of het zonder noodzaak langer voortduren daarvan. Het gaat hier om het stellen van niet verantwoorde beperkingen ten aanzien van de aanvaardbare arbeid en om gedragingen die de kansen op arbeidsinschakeling verminderen. Voorbeelden van deze categorie zijn negatieve gedragingen bij sollicitaties en onvoldoende meewerken aan het opgestelde trajectplan.

De vierde categorie betreft de situatie dat de belanghebbende helemaal niet wil meewerken aan trajectbemiddeling.

De vijfde categorie betreft het niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid alsmede door eigen toedoen voorafgaand aan de aanvraag algemeen geaccepteerde arbeid niet behouden dan wel tijdens de bijstand deeltijdarbeid niet behouden.

Artikel 10 De hoogte en duur van de maatregel

Eerste lid

Deze bepaling bevat de standaardmaatregelen voor de vijf categorieën van gedragingen die verband houden met het geen of onvoldoende medewerking verlenen aan het verkrijgen of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid. De percentages waarmee de bijstand wordt verlaagd zijn ten opzichte van het Maatregelenbesluit nagenoeg hetzelfde gebleven, zij het dat in geval van niet meewerken aan reïntegratie onderscheid is gemaakt tussen onvoldoende meewerken en in het geheel niet meewerken.

Tweede lid

In dit lid wordt vastgelegd dat in geval van niet (meer) ingeschreven staan bij het CWI eerst een waarschuwing wordt opgelegd in plaats van een maatregel.

Derde lid

In geval van niet solliciteren, onvoldoende of niet meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en onvoldoende meewerken aan reïntegratie kan eerst een waarschuwing worden opgelegd in plaats van een maatregel. Dit betekent dat de eerste keer

(binnen een jaar) een waarschuwing wordt opgelegd tenzij er in het voorliggende geval redenen zijn om direct een maatregel op te leggen. De keuze voor een maatregel dient te worden gemotiveerd.

Een schriftelijke waarschuwing is geen maatregel. Dit wil zeggen dat bij herhaling van de gedraging na een waarschuwing, in principe een maatregel wordt opgelegd zonder toepassing van de recidivemaatregel.

Hoofdstuk 3 Niet nakomen van de inlichtingenplicht

In dit hoofdstuk worden twee vormen van het niet nakomen van de informatieplicht onderscheiden:

1. Artikel 11: het niet tijdig verstrekken van inlichtingen aan de gemeente. In deze situatie is artikel 54 WWB van toepassing. Het college kan in dat geval het recht op bijstand opschorten en belanghebbende in de gelegenheid stellen binnen een door hem te stellen termijn het verzuim te herstellen
2. Artikel 12: het verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen aan de gemeente, waardoor er ten onrechte een uitkering is verstrekt of een te hoog bedrag aan bijstand is verstrekt. In deze situatie heeft de uitkeringsgerechtigde niet voldaan aan de inlichtingenplicht van artikel 17 WWB. Het opzettelijk verzwijgen van relevante

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 12 -

informatie tegenover de gemeente, met het oogmerk een (hogere) uitkering te krijgen (fraude) vormt een schending van de informatieplicht van artikel 17.

Het kan ook voorkomen dat bepaalde gevraagde gegevens *niet* aan de gemeente worden verstrekt. In dat geval kan het college de rechtmatigheid van de uitkering niet vaststellen. De bijstand moet dan worden geweigerd (in de situatie dat een uitkering wordt aangevraagd) of het besluit tot toekenning van de bijstand moet worden ingetrokken (bij een lopende uitkering). Het opleggen van een maatregel is dus bij het niet-verstrekken van gegevens die noodzakelijk zijn voor het vaststellen van de rechtmatigheid van de uitkering niet aan de orde.

Artikel 11 Te laat verstrekken van gegevens

Eerste lid

Indien een cliënt de voor de verlening van de bijstand van belang zijnde gegevens of gevorderde bewijsstukken niet op tijd verstrekt, kan het college het recht op bijstand opschorten (artikel 54, eerste lid, WWB). Het college geeft de cliënt vervolgens een termijn waarbinnen hij zijn verzuim kan herstellen (de hersteltermijn).

Wordt de gevraagde informatie niet binnen de gestelde termijn aan de gemeente verstrekt, dan kan het college de bijstand stopzetten (het intrekken van het besluit tot toekenning van de bijstand). Worden de gevraagde gegevens wél binnen de hersteltermijn verstrekt, dan wordt de bijstand voortgezet, maar wordt tevens een maatregel opgelegd. Dit lid regelt de hoogte van de maatregel.

Tweede lid

Bij dit artikellid geldt hetzelfde als is aangegeven bij het tweede lid van artikel 10. Een schriftelijke waarschuwing is geen maatregel. Dit wil zeggen dat bij herhaling van de gedraging in principe een maatregel wordt opgelegd zonder toepassing van de recidivemaatregel.

Artikel 12 Verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen met gevolgen voor de bijstand

Eerste lid

In artikel 17, eerste lid, WWB is bepaald dat belanghebbende op verzoek of onverwijld uit eigen beweging mededeling doet van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op zijn arbeidsinschakeling of het recht op bijstand.

De ernst van de gedraging komt tot uitdrukking in de hoogte van het benadelingsbedrag. Dat is het door de gemeente te veel betaalde bedrag aan bijstand.

Tweede lid

De maatregel wegens het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenplicht bedoeld in artikel 17 van de WWB wordt afhankelijk gesteld van de hoogte van het bedrag aan bijstand dat als gevolg van de schending van die verplichting ten onrechte of te veel aan de belanghebbende is betaald.

De maatregel wordt toegepast op de toekomstige bijstandsuitkering van de belanghebbende. De keuze voor het opleggen van een maatregel voor de toekomst heeft bij informatiefraude tot gevolg dat geen maatregel kan worden opgelegd wanneer de uitkering reeds is beëindigd. Wel bestaat de mogelijkheid tot 'bevrozing' van de maatregel. Indien de belanghebbende binnen korte tijd (een jaar) opnieuw een uitkering aanvraagt, kan alsnog een maatregel worden opgelegd.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 13 -

De relatie met de strafrechtelijke sanctie:

Onder het huidige regime bestaat de verplichting voor gemeenten om proces-verbaal op te maken en aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie (OM) indien er sprake is van fraude en het benadelingsbedrag hoger is dan € 6.000,- (de aangifterichtlijn sociale zekerheid). Het is de bedoeling dat deze taakverdeling tussen gemeenten en het OM blijft bestaan.

Uitgangspunt is dat indien aangifte wordt gedaan bij het OM er geen maatregel wordt opgelegd.

Artikel 13 Verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen zonder gevolgen voor de bijstand

Eerste lid

In dit artikel wordt de zogeheten 'nulfraude' geregeld: het verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder dat deze gedraging gevolgen heeft voor de hoogte van de bijstand. Voorbeelden van nulfraude zijn het niet opgeven van een vermogensbestanddeel onder de vermogensgrens of het niet melden van vrijwilligerswerk.

Tweede lid

De waarschuwingsbepaling bij het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenplicht is gelijk aan de waarschuwingsbepaling bij het te laat verstrekken van informatie.

Artikel 14 Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

Eerste lid

De verplichting om voldoende besef van verantwoordelijkheid te tonen voor de voorziening in het bestaan, geldt reeds voordat een bijstandsuitkering wordt aangevraagd. Dit betekent dat wanneer iemand in de periode voorafgaand aan de bijstandaanvraag een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid heeft getoond, waardoor hij niet langer beschikt over de middelen om in de kosten van het bestaan te voorzien en als gevolg daarvan een bijstandsuitkering aanvraagt, de gemeente bij de toekenning van de bijstand hiermee rekening kan houden door het opleggen van een maatregel.

Een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid kan uit allerlei gedragingen blijken, zoals:

- een onverantwoorde besteding van vermogen;
- geen of te late aanvraag doen voor een voorliggende voorziening;
- het niet nakomen van de verplichting tot instellen alimentatievordering.

Het opleggen van een maatregel laat onverlet de mogelijkheid van artikel 48 WWB om bijstand in de vorm van een geldlening toe te kennen.

Tweede lid

In dit lid wordt, op dezelfde wijze als bij schending inlichtingenplicht met gevolgen voor de bijstand, een relatie gelegd tussen de hoogte van de maatregel en het benadelingsbedrag. Het benadelingsbedrag is in dit geval de omvang van het vermogen of de voorziening waarmee de betrokkene gedurende kortere of langere tijd buiten de bijstand zou zijn gebleven.

Artikel 15 Niet tonen van een identificatiebewijs

De identificatieplicht is neergelegd in artikel 17, vierde lid WWB.

Een ieder is desgevraagd verplicht aan het college informatie te verstrekken omtrent zijn identiteit, voor zover dit redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van deze wet.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 14 -

Dit betekent dat wanneer een medewerker van de sociale dienst onderzoek doet op bijvoorbeeld een arbeidsplaats of bij een huisbezoek (of uiteraard in de spreekkamer), de belanghebbende op verzoek een identificatiebewijs moet tonen.

Indien een belanghebbende helemaal geen identiteitsbewijs kan of wil tonen dient de uitkering geweigerd te worden, want het recht kan niet worden vastgesteld.

Artikel 16 Niet nakomen van aanvullende verplichtingen

Aanvullende verplichtingen zijn vermeld in paragraaf 6.3 van de WWB.

Naast de algemene voor iedere uitkeringsgerechtigde geldende verplichtingen, kent de WWB de bevoegdheid aan het college toe om aanvullende verplichtingen aan een bijstandsgerechtigde op te leggen. Het betreft verplichtingen die strekken tot arbeidsinschakeling, dan wel verband houden met de aard en het doel van een bepaalde vorm van bijstand of strekken tot vermindering of beëindiging van de bijstand zoals:

- het aanvragen van kinderalimentatie;
- akkoord gaan met doorbetaling van vaste lasten door de sociale dienst;
- beëindigen van een niet-noodzakelijke of te lang durende opleiding.

Artikel 17 Niet verlenen van de gevraagde medewerking

De plicht van uitkeringsgerechtigden om desgevraagd aan het college medewerking te verlenen die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van de wet is neergelegd in artikel 17, tweede lid WWB. De medewerkingsplicht kan uit allerlei concrete verplichtingen bestaan zoals:

- het toestaan van huisbezoek;
- het voeren van een gesprek in de spreekkamer;
- het meewerken aan een psychologisch onderzoek.

Artikel 18 Zeer ernstige misdragingen

Eerste lid

Onder de term 'zeer ernstige misdragingen' kunnen diverse vormen van agressie worden verstaan, zij het dat er sprake moet zijn van verwijtbaarheid en van gedrag dat in het normale menselijke verkeer in alle gevallen als onacceptabel kan worden beschouwd.

Het college kan, zoals is aangegeven bij de algemene toelichting, alleen een maatregel opleggen indien er een verband bestaat tussen de ernstige misdrijving en (mogelijke) belemmeringen voor de gemeente bij het vaststellen van het recht op een uitkering. Vandaar dat in dit artikel wordt bepaald dat de zeer ernstige misdragingen moeten hebben plaatsgevonden onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de WWB.

In artikel 18, tweede lid WWB wordt gesproken over 'het zich jegens het college zeer ernstig misdragen'. Dit betekent dat alleen (zeer) agressief gedrag tegenover leden van het college en hun ambtenaren aanleiding zijn voor het opleggen van een maatregel. Er kan dus geen maatregel worden opgelegd als een klant zich agressief heeft gedragen tegenover een medewerker van een andere organisatie die belast is met de uitvoering van de WWB, bijvoorbeeld een reïntegratiebedrijf. Het is dat geval wellicht wel mogelijk om een maatregel op te leggen wegens het niet of onvoldoende gebruikmaken van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling (artikel 9 van deze verordening).

Tweede lid

In dit lid wordt een relatie gelegd tussen de ernst van de gedraging en de hoogte van de maatregel. Er is gekozen voor een oplopend percentage van 20 tot 100 procent van de bijstandsnorm gedurende een maand.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 15 -

Hoofdstuk 5 Handhaving

Artikel 19 Handhavingsbeleid

Door een amendement van de heer Weekers, Tweede Kamerlid voor de VVD, is artikel 8a in de WWB terechtgekomen. Dit artikel bepaalt dat de raad in het kader van het financiële beheer bij verordening regels stelt voor de bestrijding van het ten onrechte ontvangen van bijstand alsmede van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet. Door het opnemen van dit artikel over handhavingsbeleid is hieraan voldaan.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 20 De inwerkingtreding

Deze verordening heeft onmiddellijke werking. Dit betekent dat alle maatregelen die zijn opgelegd op grond van de Abw gelden als maatregelen die zijn opgelegd op grond van de WWB en deze verordening.

Bovendien is deze verordening van toepassing op gedragingen die zich vóór de inwerkingtreding van deze verordening hebben voorgedaan. Uitzondering hierop vormen zeer ernstige misdragingen jegens het college. Op grond van de Abw kan naar aanleiding van dergelijke gedragingen geen maatregel worden opgelegd. Dit betekent dat alleen zeer ernstige misdragingen van bijstandsgerechtigden die plaatsvinden nadat deze verordening van kracht is geworden, kunnen leiden tot het opleggen van een maatregel.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- 16 -

Gemeentebladnummer: 2012 - 11
2012 - 12
2012 - 13
2012 - 14

| | | |
|----------------------------|--|---------------------------|
| Datum bekendmaking: | Projectomschrijving: | Registratienummer: |
| 2 februari 2012 | Verordening tijdelijke regels Aanscherping Wet werk en bijstand | GR 11.2888407 |

Verordening tijdelijke regels Aanscherping Wet werk en bijstand

De raad van de gemeente Groningen maakt bekend:

dat hij in zijn vergadering van 25 januari 2012, besluitnummer 8d, de Verordening tijdelijke regels Aanscherping Wet werk en bijstand heeft vastgesteld.

De Verordening voorziet in de strikt noodzakelijke technische aanpassingen van de verordeningen die op grond van de Wet werk en bijstand zijn vastgesteld, vanwege de invoering van de 'Wet tot wijziging van de Wet werk en bijstand en samenvoeging van die wet met de Wet investeren in jongeren gericht op bevordering van deelname aan de arbeidsmarkt en vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van uitkeringsgerechtigden' met ingang van 1 januari 2012.

Inwerkingtreding en inzage

Het raadsbesluit is in werking getreden op 1 januari 2012.

Het raadsbesluit ligt vanaf vandaag voor iedereen ter inzage en is kosteloos verkrijgbaar bij het Gemeentelijk Informatie Centrum (GIC), Kreupelstraat 1 (De Prefecten Hof) te Groningen:

open op maandag van 13.00-16.00 uur, dinsdag tot en met vrijdag van 9.00-16.00 uur, op donderdag ook van 18.00- 20.00 uur.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

- ontwerp -

DE RAAD VAN DE GEMEENTE GRONINGEN;
(bijlage raadsverslag nr. 415);

Gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van ;

Gelet op artikel 8, eerste lid onder d en tweede lid onder b en artikel 36 van de Wet werk en bijstand;

HEEFT BESLOTEN:

de Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen vast te stellen.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

1. a. college : college van burgemeester en wethouders;
- b. wet : Wet werk en bijstand;
- c. inkomen : inkomen als bedoeld in artikel 32 van de wet, waarbij artikel 32, eerste lid onder b gelezen moet worden als de referentieperiode. Premies op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand worden niet beschouwd als inkomen;
- d. bijstandsnorm : norm bedoeld in artikel 5 onderdeel c van de wet;
- e. referentieperiode : ononderbroken periode van 60 maanden voorafgaande aan de peildatum;
- f. peildatum : datum waarop het recht op de langdurigheidstoelage ontstaat. De peildatum ontstaat niet eerder dan twee jaar voor de datum waarop de langdurigheidstoelage wordt aangevraagd.
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de wet.

Artikel 2 Voorwaarden

1. Onverlet het bepaalde in artikel 36 van de wet komt op de peildatum in aanmerking voor de langdurigheidstoelage de persoon die gedurende de referentieperiode aangewezen is of is geweest op een inkomen dat niet hoger is dan 100% van de bijstandsnorm (inclusief maximale toeslag) die geldt voor personen van 27 jaar en ouder maar jonger dan 65 jaar, en op de peildatum en gedurende de referentieperiode geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34 van de wet heeft of heeft gehad.
2. Niet voor de langdurigheidstoelage komt in aanmerking de persoon die uitzicht heeft op inkomensverbetering.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

2

Artikel 3 Hoogte van de toeslag

1. De langdurigheidstoeslag bedraagt
 - a. voor gehuwden: 38,78% van de norm gehuwden als bedoeld in artikel 21 onder c van de wet zoals die op 1 januari van elk jaar geldt;
 - b. voor alleenstaande ouders: 34,81% van de norm gehuwden als bedoeld in artikel 21 onder c van de wet zoals die op 1 januari van elk jaar geldt;
 - c. voor alleenstaanden: 27,18% van de norm gehuwden als bedoeld in artikel 21 onder c van de wet zoals die op 1 januari van elk jaar geldt.
2. De bedragen van de langdurigheidstoeslag worden op hele euro's naar boven afgerond.

Artikel 4 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college.

Artikel 5 Bijzondere bijstand

Voor het vaststellen van de middelen als bedoeld in artikel 35, eerste lid van de wet, blijft de langdurigheidstoeslag buiten aanmerking.

Artikel 5a Regelingen in verband met de wijzigingen in de WWB en intrekking van de WIJ per 1 januari 2012

1. Waar in deze verordening de begrippen 'alleenstaande', 'alleenstaande ouder' en 'gezin' worden gebruikt, hebben deze vanaf 1 januari 2012 dezelfde betekenis als in artikel 4 van de wet.
2. Waar in deze verordening wordt gesproken over 'gehuwde(n)' of 'gehuwdennorm' hebben deze begrippen vanaf 1 januari 2012 dezelfde betekenis als 'gezin', bedoeld in artikel 4, respectievelijk 'gezinsnorm', bedoeld in artikel 21, eerste lid, van de wet.
3. Artikel 2, eerste lid van de verordening komt vanaf 1 januari 2012 te luiden: Onverlet het bepaalde in artikel 36 van de wet komt op de peildatum in aanmerking voor de langdurigheidstoeslag de persoon die gedurende de referperiode aangewezen is of is geweest op een inkomen dat niet hoger is dan 100% van de voor hem geldende bijstandsnorm en op de peildatum en gedurende de referperiode geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34 van de wet heeft of heeft gehad.

Artikel 6 Slotbepaling

De Beleidsregels Langdurigheidstoeslag (GB13) komen met ingang van 1 januari 2009 te vervallen.

Artikel 7 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2009.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

3

Artikel 8 Citeertitel

Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen.

Vastgesteld bij raadsbesluit van 22 april 2009, nr. 6k.

Datum bekendmaking: 29 april 2009.

Datum inwerkingtreding: 30 april 2009 en werkt terug tot en met 1 januari 2009.

Gemeenteblad 2009-39.

Gedaan te Groningen in de openbare raadsvergadering

De griffier,

De voorzitter,

drs. A.G.M (Toon) Dashorst.

dr. J.P. (Peter) Rehwinkel.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

Toelichting op de Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen

Algemene toelichting

1. Opdracht tot vaststellen verordening

Gemeenten hebben van de rijksoverheid meer vrijheid gekregen om het armoedebeleid zelf vorm te geven. Zo is de regeling van de langdurigheidstoelage vanaf 1 januari 2009 gedecentraliseerd. Hiertoe is artikel 36 van de Wet werk en bijstand gewijzigd en heeft de gemeenteraad de opdracht gekregen om bij verordening criteria voor de langdurigheidstoelage vast te leggen.

De hoogte van de langdurigheidstoelage, almede de invulling van de begrippen langdurig en laag inkomen dient bij verordening te worden vastgesteld.

2. Oude regeling van de langdurigheidstoelage

De langdurigheidstoelage is per 1 januari 2004 ingevoerd met de inwerkingtreding van de Wet werk en bijstand. De langdurigheidstoelage was geregeld in het oude artikel 36 van de wet en in de gemeente Groningen uitgewerkt in de Beleidsregels Langdurigheidstoelage (GB13).

Het idee achter de toeslag was dat de reservering voor duurzame gebruiksgoederen onder druk komt te staan wanneer een persoon langdurig (60 maanden) was aangewezen op een inkomen op bijstandsniveau en er geen perspectief was om het inkomen door middel van inkomsten uit arbeid te vergroten. Wanneer hiervan sprake was, ontstond er een recht op de toeslag mits de persoon geen (groot) vermogen had en er tevens alles aan had gedaan om aan het werk te komen.

Een opgelegde maatregel wegens het niet voldoen aan de arbeidsverplichtingen en het hebben van arbeidsmarktperspectief stonden daarom het recht op de toeslag in de weg.

Arbeidsmarktperspectief was aanwezig wanneer een persoon inkomsten uit of in verband met arbeid had ontvangen. De wetgever vond dat er al sprake was van arbeidsmarktperspectief als er 1 euro was verdiend. Door een wetwijziging in 2006 werd het in het vervolg aan het oordeel van het college overgelaten wanneer er gelet op de hoogte en duur van de inkomsten toch géén sprake was van arbeidsmarktperspectief. Maar dit bracht geen verandering in de situatie dat een bijstandsgerechtigde die jarenlang gemiddeld € 100,00 per maand aan inkomsten ontving, de langdurigheidstoelage in alle gevallen moest worden onthouden omdat er sprake was van arbeidsmarktperspectief. Dit terwijl de inkomsten volledig werden gekort op de bijstandsuitkering en deze persoon daarmee qua inkomen niet meer te besteden had dan een persoon die geen betaalde arbeid verrichtte.

3. Nieuwe regeling van de langdurigheidstoelage

De langdurigheidstoelage was een aparte regeling naast de algemene en bijzondere bijstand. In het nieuwe artikel 36 van de wet is de regeling van de langdurigheidstoelage geheel gewijzigd. Het is met ingang van 1 januari 2009 een bijzondere vorm van bijzondere bijstand geworden.

Uitgangspunt van de langdurigheidstoelage is nog steeds het bieden van een tegemoetkoming voor personen die gedurende langere tijd zijn aangewezen op een laag inkomen. In deze verordening is de referentieperiode op 60 maanden gesteld en is de bijstandsnorm de bovengrens van het inkomen.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

2

Het begrip arbeidsmarktperspectief wordt als zodanig niet meer genoemd. De wetgever heeft echter wel bepaald dat een persoon met uitzicht op inkomensverbetering geen recht heeft op de langdurigheidstoeslag.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 lid 1 sub f

In deze bepaling wordt een definitie gegeven van het begrip peildatum. Op grond van artikel 44, eerste lid van de wet ontstaat het recht op bijstand niet eerder dan op de dag waarop de belanghebbende zich heeft gemeld om de bijstand aan te vragen. In het vijfde lid van artikel 36 van de wet is artikel 44 buiten toepassing verklaard. Dit betekent dat het mogelijk is om de langdurigheidstoeslag aan te vragen over een periode die ligt voor de aanvraagdatum. In die zin is het een open einderegeling.

De gemeente Groningen spant zich in om haar burgers gebruik te laten maken van (inkomens)voorzieningen die voor hen toegankelijk zijn. Over deze voorzieningen wordt uitgebreid gecommuniceerd. Dit geldt ook voor de langdurigheidstoeslag. Het is daarom redelijk om de burgers aan een termijn te houden waarbinnen zij door middel van een aanvraag een beroep op de regeling moeten doen. In artikel 1 lid 1 sub f is gekozen voor een termijn van twee jaar, waarbinnen de aanvraag moet zijn ingediend. Deze termijn loopt niet uit de pas bij de termijn die in het algemeen wordt gehanteerd bij de beoordeling of een aanvraag onredelijk laat is ingediend.

Bij de beoordeling van de hoogte van het recht op de langdurigheidstoeslag is de woon- en gezinssituatie zoals die is op de peildatum het uitgangspunt. Verder dient bij de beoordeling rekening te worden gehouden met de informatie over de referentieperiode van 60 maanden. Echter om de regeling uitvoerbaar te houden kiezen wij ervoor om in bijzondere gevallen eventuele eerdere woon- en gezinssituaties - gedurende de referentieperiode - niet in de beoordeling mee te nemen.

Artikel 2

In dit artikel worden de algemene voorwaarden omschreven waaronder het recht op de langdurigheidstoeslag ontstaat.

Uit artikel 36 van de wet volgt rechtstreeks dat de persoon die uitzicht heeft op inkomensverbetering, geen recht heeft op de langdurigheidstoeslag. Bij studenten is sprake van dit uitzicht. Uit de parlementaire behandeling van het nieuwe artikel 36 blijkt dat beoogd is om in ieder geval studenten uit te sluiten van het recht op de langdurigheidstoeslag omdat van hen aangenomen kan worden dat zij uitzicht hebben op inkomensverbetering. Met studenten worden in ieder geval bedoeld de personen die aanspraak (kunnen) maken op studiefinanciering of een (aanvullende) lening op grond van de Wet studiefinanciering 2000 ter bestrijding van studiekosten en kosten van levensonderhoud, dan wel een vergelijkbare aanspraak hebben, bijvoorbeeld op grond van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten. Een student verliest na het eindigen van de hiervoor bedoelde aanspraak niet onmiddellijk zijn uitzicht op inkomensverbetering, ook niet als hij is aangewezen op bijvoorbeeld een bijstandsuitkering.

Artikel 2 lid 1

De nieuwe bepaling is een technische aanpassing op de oude bepaling. Door de komst van de Wet investeren in jongeren, per 1 oktober 2009 hebben personen jonger dan 27 jaar geen recht op algemene bijstand. Wel kunnen deze personen vanaf 18 jaar in aanmerking komen voor bijzondere bijstand. Voor de personen in de leeftijd van 18 t/m 26 jaar bestaan daarom geen

Verordening Langdurigheidstoeslag gemeente Groningen

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

3

specifieke algemene bijstandsnormen meer. In de nieuwe bepaling wordt daarom bij de toets op inkomen aangesloten bij de nieuwe bijstandsnorm die geldt voor personen van 27 jaar en ouder maar jonger dan 65 jaar. Deze bijstandsnorm is nader uitgewerkt in artikel 21 WWB. De hoogte van deze bijstandsnorm is afhankelijk van de gezinssituatie.

Artikel 2 lid 2(ongewijzigd)

In dit lid is bepaald dat de persoon die uitzicht heeft op inkomensverbetering geen recht op de langdurigheidstoelage heeft. In de huidige toelichting hierop staat dat een student na einde van zijn studie in de situatie waarin hij nog niet in zijn eigen bestaanskosten kan voorzien, niet onmiddellijk zijn uitzicht op inkomensverbetering verliest.

In aanvulling op deze algemene toelichting wordt voor de toepassing van deze bepaling de volgende richtlijn gegeven. Een student verliest niet eerder dan na vijf jaar na het eindigen van de aanspraak op een voorziening op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of daarmee vergelijkbare aanspraak op grond van een andere regeling zijn uitzicht op inkomensverbetering. Dit geldt onverminderd voor personen die bijvoorbeeld zijn aangewezen op een bijstandsuitkering of een inkomensvoorziening op grond van de Wet investeren in jongeren.

Artikel 3

Het recht op de langdurigheidstoelage ontstaat na een referteperiode van 60 maanden. Een beroep op de regeling kan niet eerder plaatsvinden dan met ingang van de datum waarop de persoon de leeftijd van 23 jaar bereikt, aangezien de referteperiode niet eerder begint te lopen dan vanaf 18 jaar.

De langdurigheidstoelage wordt toegekend naar de hoogte die geldt voor de situatie op de peildatum.

Bij de vaststelling van de percentages is uitgegaan van de verhouding tussen de verschillende normbedragen zoals die op het moment van inwerkingtreding van de verordening door het rijk zijn voorgesteld en de toen geldende norm gehuwden. Er is nu gekozen om niet met vaste bedragen te werken, maar met percentages van de norm gehuwden (artikel 21 onderdeel c WWB), zodat de bedragen elk jaar automatisch meestijgen met de geïndexeerde norm gehuwden. Door deze aanpassing hoeft de verordening nu niet meer elk jaar te worden aangepast.

Artikel 4

In dit artikel is de algemene bepaling opgenomen dat in gevallen waarin deze verordening niet voorziet, het college tot de meest redelijke uitkomst beslist.

Artikel 5

De langdurigheidstoelage is een algemene tegemoetkoming voor de vervanging van duurzame gebruiksgoederen. De toeslag is niet bedoeld voor de bestrijding van specifieke kosten. Een aanvraag om bijzondere bijstand kan niet afgewezen worden omdat een langdurigheidstoelage al is verstrekt.

Artikel 35 van de wet geeft de mogelijkheid om bij de berekening van de draagkracht wel rekening te houden met een verstrekte langdurigheidstoelage. Deze mogelijkheid wordt door artikel 5 uitgesloten.

Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

4

Artikel 5a

Eerste lid

Dit artikellid regelt dat de begrippen 'alleenstaande', 'alleenstaande ouder' en 'gezin' per 1 januari 2012 in die verordening dezelfde betekenis hebben als in de gewijzigde WWB.

Tweede lid

In de Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen wordt één van de normbedragen met betrekking tot de hoogte van de langdurigheidstoelage gekoppeld aan 'gehuwden'. Omdat dat begrip in de WWB als zelfstandig bijstandssubject is vervangen door het begrip 'gezin' dient dat ook in de verordening tot uitdrukking gebracht te worden. Dat wordt in het tweede lid geregeld.

Derde lid

Door de komst van de WIJ hadden jongeren tot 27 jaar geen recht op algemene bijstand en bestonden voor hen geen specifieke algemene bijstandsnormen meer. In artikel 2, eerste lid van de Verordening is om die reden bij de toets op inkomen aangesloten bij de nieuwe bijstandsnorm die geldt voor personen van 27 jaar en ouder maar jonger dan 65 jaar. Na intrekking van de WIJ kan de 'oude' bepaling weer in de Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen worden opgenomen. Het derde lid voorziet hierin.

Artikel 6 en 7

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2009. De eerst mogelijke peildatum voor een nieuwe toeslag op grond van de verordening is 1 januari 2009. De Beleidsregels Langdurigheidstoelage (GB13) komen met ingang van 1 januari 2009 te vervallen.

In aanvulling op de toelichting op de artikelen 6 en 7, wordt over de uitleg van artikel 6 erop gewezen dat de beleidsregels Langdurigheidstoelage (GB13) nog wel worden toegepast op aanvragen die zien op een periode vóór 1 januari 2009.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

5

Gemeentebladnummer: 2012 - 11
2012 - 12
2012 - 13
2012 - 14

| Datum bekendmaking: | Projectomschrijving: | Registratienummer: |
|----------------------------|--|---------------------------|
| 2 februari 2012 | Verordening tijdelijke regels Aanscherping Wet werk en bijstand | GR 11.2888407 |

Verordening tijdelijke regels Aanscherping Wet werk en bijstand

De raad van de gemeente Groningen maakt bekend:

dat hij in zijn vergadering van 25 januari 2012, besluitnummer 8d, de Verordening tijdelijke regels Aanscherping Wet werk en bijstand heeft vastgesteld.

De Verordening voorziet in de strikt noodzakelijke technische aanpassingen van de verordeningen die op grond van de Wet werk en bijstand zijn vastgesteld, vanwege de invoering van de 'Wet tot wijziging van de Wet werk en bijstand en samenvoeging van die wet met de Wet investeren in jongeren gericht op bevordering van deelname aan de arbeidsmarkt en vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van uitkeringsgerechtigden' met ingang van 1 januari 2012.

Inwerkingtreding en inzage

Het raadsbesluit is in werking getreden op 1 januari 2012.

Het raadsbesluit ligt vanaf vandaag voor iedereen ter inzage en is kosteloos verkrijgbaar bij het Gemeentelijk Informatie Centrum (GIC), Kreupelstraat 1 (De Prefectenhof) te Groningen:

open op maandag van 13.00-16.00 uur, dinsdag tot en met vrijdag van 9.00-16.00 uur, op donderdag ook van 18.00- 20.00 uur.

Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets



BIJLAGE 6

stad

bekendmakingen

Gemeentebladnummer: 2012 -

| Datum bekendmaking: | Projectomschrijving: | Registratienummer: |
|---------------------|--|--------------------|
| ... 2012 | Wijziging verordeningen i.v.m. Wet afschaffing huishoud- inkomenstoets | SZ 12. |

Besluit tot vaststelling van de Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, de Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand, de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand en de Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen

De raad van de gemeente Groningen maakt bekend:

dat hij in zijn vergadering van ... november 2012, besluitnummer ..., besloten heeft de Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, de Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand, de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand en de Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen vast te stellen.

Vanwege de Wet afschaffing huishoudinkomenstoets moet een viertal verordeningen die hun grondslag vinden in de Wet werk en bijstand worden aangepast. Het betreft de definitiebepalingen van gezin en middelen die weer luiden zoals vóór 1 januari 2012. Bovengenoemd besluit voorziet hierin.

Inwerkingtreding en inzage

Dit raadsbesluit treedt in werking op de dag na die van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2012.

Dit besluit ligt vanaf vandaag voor iedereen ter inzage en is kosteloos verkrijgbaar bij het Gemeentelijk Informatie Centrum (GIC), Kreupelstraat 1 (De Prefectenhof) te Groningen: open op maandag van 13.00-16.00 uur, dinsdag tot en met vrijdag van 9.00-16.00 uur, op donderdag ook van 18.00- 20.00 uur.

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

2

Jaar: 2012 Nummer: ... Besluit: Raad ... november 2012, nr. ... Gemeenteblad

VERORDENING TOT WIJZIGING VAN DE RE-INTEGRATIEVERORDENING WET WERK EN BIJSTAND, DE VERORDENING TOESLAGEN EN VERLAGINGEN WET WERK EN BIJSTAND, DE MAATREGELENVERORDENING WET WERK EN BIJSTAND EN DE VERORDENING LANGDURIGHEIDSTOESLAG GEMEENTE GRONINGEN

DE RAAD VAN DE GEMEENTE GRONINGEN

gezien het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van Groningen d.d. <datum>, nummer <nummer>;

gelet op artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet en artikel 8 van de Wet werk en bijstand;

overwegende, dat wijziging van de Wet werk en bijstand door inwerkingtreding van de Wet afschaffing huishoudinkomenstoets het noodzakelijk maakt een viertal verordeningen die hun grondslag vinden in eerstgenoemde wet aan te passen;

HEEFT BESLTEN

vast te stellen de volgende "Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, de Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand, de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand en de Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen".

Artikel I

De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand wordt gewijzigd als volgt.

- A. Na artikel 1 wordt een nieuw artikel 1a ingevoegd dat luidt als volgt:
Artikel 1a Afwijkende bepalingen voor jongeren
In afwijking van hetgeen in deze verordening is bepaald, kunnen de volgende voorzieningen en instrumenten niet worden ingezet voor de arbeidsinschakeling van belanghebbenden jonger dan 27 jaar:
- onbeloonde additionele arbeid als bedoeld in artikel 10a van de wet;
 - premies en vrijlatingen als bedoeld in artikel 31, vijfde lid van de wet.
- B. Paragraaf 4a komt te vervallen.
- C. In de artikelsgewijze toelichting bij de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand worden de volgende wijzigingen aangebracht.
- Na de toelichting bij artikel 1 wordt een toelichting bij het nieuwe artikel 1a ingevoegd die luidt als volgt:
Artikel 1a Afwijkende bepalingen voor jongeren
Een aantal re-integratievoorzieningen en -instrumenten is van rechtswege niet van toepassing op jongeren tot 27 jaar. Dit zijn: inkomstenvrijlating, premies, vrijlating van onkostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk en plaatsing in participatieplaatsen. Het niet mogen toekennen van bijvoorbeeld een inkomstenvrijlating of premie geldt ook voor alleenstaande ouders jonger dan 27 jaar. Deze beperkingen waren al opgenomen in de Verordening Werkleeraanbod WIJ. Deze beperking van het instrumentarium voor jongeren is voor de duidelijkheid opgenomen in dit artikel.
 - De toelichting bij de artikelen 26a en 26b komt te vervallen.

Artikel II

De Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand wordt gewijzigd als volgt.

- A. De considerans komt te luiden:

Raadsvoorstel - Afschaffing huishoudinkomenstoets

3

overwegende dat het noodzakelijk is het verstrekken van toeslagen en het verlagen van uitkeringen van personen van 21 jaar of ouder doch jonger dan 65 jaar bij verordening te regelen;

- B. Hoofdstuk 4a komt te vervallen.
- C. In de artikelsgewijze toelichting bij de Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand komt de toelichting bij de artikelen 6a, 6b en 6c te vervallen.

Artikel III

De Maatregelenverordening Wet werk en bijstand wordt gewijzigd als volgt.

- A. Onder vernummering van artikel 19 b tot artikel 19a, komt artikel 19a te vervallen.
- B. In de artikelsgewijze toelichting bij de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand komt, onder vernummering van de toelichting bij artikel 19b tot de toelichting bij artikel 19a, de toelichting bij artikel 19a te vervallen.

Artikel IV

De Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen wordt gewijzigd als volgt.

- A. Artikel 2, eerste lid komt te luiden:
 - 1. Onverlet het bepaalde in artikel 36 van de wet komt op de peildatum in aanmerking voor de langdurigheidstoelage de persoon die gedurende de referteperiode aangewezen is of is geweest op een inkomen dat niet hoger is dan 100% van de voor hem geldende bijstandsnorm en op de peildatum en gedurende de referteperiode geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34 van de wet heeft of heeft gehad.
- B. Artikel 5a komt te vervallen.
- C. In de artikelsgewijze toelichting bij de Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen worden de volgende wijzigingen aangebracht.
 - a. De toelichting bij artikel 2 eerste lid komt te luiden:
 - Artikel 2 lid 1
 - Door de komst van de WIJ hadden jongeren tot 27 jaar geen recht op algemene bijstand en bestonden voor hen geen specifieke algemene bijstandsnormen meer. In artikel 2, eerste lid van de Verordening is om die reden bij de toets op inkomen aangesloten bij de nieuwe bijstandsnorm die geldt voor personen van 27 jaar en ouder maar jonger dan 65 jaar. Na intrekking van de WIJ kan de 'oude' bepaling weer in de Verordening Langdurigheidstoelage gemeente Groningen worden opgenomen. Het eerste lid voorziet hierin.
 - b. De toelichting bij artikel 5a komt te vervallen.

Artikel V

In afwijking van artikel VI is deze verordening tot 1 januari 2013 niet van toepassing op personen die bijstand ontvangen op grond van artikel 78w, eerste lid Wet werk en bijstand.

Artikel VI

Deze verordening treedt in werking op de dag na die van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2012.

Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

Raadsvoorstel



| | |
|------------------------|------------------|
| Datum raadsvergadering | 28 november 2012 |
| Raadscommissie | W&I |
| Datum raadscommissie | 21 november 2012 |
| Publiciteit | |
| Bijlagen | 1 |

| | |
|--------------------|--|
| Registratienr. | GR12.3368230 |
| Datum B&W besluit | Nvt |
| Portefeuillehouder | Nvt |
| Steller | P.A. Kommerij |
| Telefoon | 367 7727 |
| E-mail | petkom1g |

Onderwerp

Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst SOZawe

Concept raadsbesluit

- I De aanbevelingen uit het onderzoek reorganisatie dienst SOZawe over te nemen;
- II Het college van B&W te verzoeken invulling te geven aan de aanbevelingen één t/m acht en hierover te rapporteren, zoals gebruikelijk, in de voortgangsrapportages.

Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

Publiekssamenvatting

De rekenkamercommissie heeft op verzoek van de raad onderzoek gedaan naar de reorganisatie bij de dienst SOZawe die in de periode 2006 – 2011 is uitgevoerd. Met het oog op nieuwe wetgeving is de reorganisatie in gang gezet, met als doel een meer klantgerichte en een proactieve dienst, die zich richt op uitstroom naar werk. De rekenkamercommissie concludeert dat de doelen van de reorganisatie nog niet helemaal zijn gehaald. Bovendien heeft de reorganisatie te lang geduurd, kan de samenwerking met de ketenpartners (nog) beter en had het college eerder kunnen ingrijpen bij de stroeve samenwerking tussen college en directie van de dienst. Naar aanleiding van het onderzoek doet de rekenkamercommissie de volgende aanbevelingen (afzonderlijk aan dienst, college van B&W en raad) en legt deze ter vaststelling voor aan de raad:

Voor de dienst:

1. Beperk de tijd bij het uitvoeren van een reorganisatie. Maak gebruik van het momentum, en streef ernaar dat de reorganisatie binnen een overzienbare periode is afgerond;
2. Zoek als dienst zoveel mogelijk de relevante ketenpartners op. De onderlinge afhankelijkheid om de gestelde doelen te realiseren wordt alleen maar groter, samenwerking is dus keihard nodig. Heb als dienst oog voor de gevolgen van de veranderingen voor de ketenpartners en communiceer hierover. Zorg voor korte lijnen en vaste contactpersonen;
3. De wethouder als politiek verantwoordelijke dient een centrale rol te hebben bij de veranderingen;
4. Blijf uitgaan van de professionaliteit en betrokkenheid van het eigen personeel, kijk ook goed naar de caseload per casemanager.
5. Verdeel lange termijn doelen in scherpe en realiseerbare subdoelen. Dat maakt de fasering van trajecten duidelijker en het geeft de gelegenheid successen te vieren. Dat is motiverend voor de verdere realisatie van de doelen;
6. Besteed veel aandacht aan goede communicatie bij grote thema's als een reorganisatie of verandertraject, niet alleen intern, maar ook extern. Verdiep je als organisatie in de vragen van de raad en college en probeer deze zo adequaat mogelijk te beantwoorden.

Voor het college van B&W

7. wanneer de samenwerking tussen het college, in casu de verantwoordelijke wethouder en de directie van de dienst niet naar behoren loopt, durf dan in te grijpen en laat dit niet langer duren dan nodig is.
8. Informeer de raad actief en op hoofdlijnen over ontwikkelingen tav reorganisaties, neem de raad daar meer in mee zodat voor de raad duidelijker wordt welke voortgang wordt geboekt door de dienst en hoe er met ontwikkelingen wordt omgegaan; het beeld van de dienst kan daarmee in positieve zin worden beïnvloed.

Voor de raad:

9. Probeer als raad van tevoren om bij de aanvang van een ontwikkeltraject aan te geven waarover je geïnformeerd wilt worden, hoe vaak en wanneer. Daarmee is de raad meer 'in the lead' en is het voor de organisatie wellicht gemakkelijker om te weten welke informatie de raad wanneer wil ontvangen;
10. Doe ook tijdens de uitvoering van een dergelijk project moeite om de ontwikkelingen te blijven volgen, vraag het college actief naar de voortgang en de implementatie van de verbeterpunten.

Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

Inleiding

Met dit raadsvoorstel stelt de rekenkamercommissie aan de raad voor de aanbevelingen uit het rapport van de rekenkamercommissie over de reorganisatie van de dienst SOZAWE over te nemen. Het gaat om de tien hierboven genoemde aanbevelingen.

Beoogd resultaat

Beoogd wordt dat de raad de aanbevelingen overneemt en dat deze vervolgens ook worden uitgevoerd. Conform een bestaande afspraak rapporteert het college van B&W in de voortgangsrapportages over de uitwerking/voortgang van de door de raad vastgestelde aanbevelingen.

Kader

nvt

Argumenten/afwegingen

Naast de kritische opmerkingen over het onvoldoende samenwerken met de ketenpartners, de te lange doorlooptijd van de reorganisatie en de stoeve samenwerking tussen college en directie van de dienst, is er ook veel waardering voor de professionaliteit van de medewerkers van de dienst. Die professionaliteit zal er uiteindelijk voor kunnen zorgen dat de doelen van de reorganisatie alsnog worden gehaald.

Maatschappelijk draagvlak/participatie

n.v.t.

Financiële consequenties

Geen.

Realisering en evaluatie

Zoals al is opgemerkt rapporteert het college van B&W in de voortgangsrapportages over de uitwerking/voortgang van de door de raad vastgestelde aanbevelingen. Dat geldt ook voor de aanbevelingen die in het kader van dit onderzoek worden gedaan, mits de raad deze aanbevelingen overneemt.

Toekomst in Verandering

Onderzoek naar de organisatieontwikkeling
van de dienst SOZawe 2006 - 2011

Rekenkamercommissie gemeente Groningen

Secretariaat:
Postbus 20.001
9700 PB Groningen
tel. 050 – 367 7727

e-mail: rekenkamercommissie@griffie.groningen.nl
website: www.gemeente.groningen.nl/gemeenteraad/rekenkamercommissie

september 2012

Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

De rekenkamercommissie van de gemeente Groningen is in 1997 ingesteld door de gemeenteraad van Groningen. De rekenkamercommissie doet onderzoek naar de doelmatigheid, doeltreffendheid en rechtmatigheid van het gemeentelijk beleid. Ambitie van de rekenkamercommissie is om dit te doen op een onafhankelijke, professionele en politiek betrokken wijze. Naar aanleiding van onderzoek doet de rekenkamercommissie aanbevelingen aan de raad. De rekenkamercommissie bestaat uit vier raadsleden en drie externe leden en wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. De rekenkamercommissie bepaalt zelf welke onderwerpen hij onderzoekt, de raad kan wel het verzoek doen om een bepaald onderwerp te onderzoeken. Met zijn onderzoeken wil de rekenkamercommissie de kaderstellende, controlerende en volksvertegenwoordigende rol van de raad verder versterken.

De rekenkamercommissie van de gemeente Groningen bestaat uit:
Gerard Johans (voorzitter, t/m mei 2012), Marloes Dekker, Lizette van der Vegt, Amrut Sijbolts, Sabine Koebrugge, Aljona Wertheim en Klaas Holtman. Secretaris is Peter Kommerij.

Rekenkamercommissie gemeente Groningen
Postbus 20.001
9700 PB Groningen
tel. 050 – 367 7727
internet: www.gemeente.groningen.nl/gemeenteraad/rekenkamercommissie
e-mail: rekenkamercommissie@groningen.nl

Inhoudsopgave

Bestuurlijke nota

- | | |
|----------------------------------|---|
| - Inleiding | 5 |
| - Conclusies uit het onderzoek | 6 |
| o Resultaten ontwikkelprogramma | |
| o Samenwerking met ketenpartners | |
| o Aandacht voor communicatie | |
| o Financiële prognoses | |
| o Klaar voor de toekomst? | |
| - Aanbevelingen | 8 |

Bijlagen

Weergave gesprek met portefeuillehouder in het kader van bestuurlijk wederhoor

Bestuurlijke reactie van het college van B&W

Nawoord van de rekenkamercommissie

Onderzoeksrapport "Toekomst in Verandering" van Research voor Beleid

Bestuurlijke nota bij onderzoek organisatieontwikkeling dienst SOZawe

INLEIDING

In maart 2011 heeft de rekenkamercommissie een schriftelijk verzoek ontvangen van de fracties van PvdA, VVD, ChristenUnie, CDA en de Stadspartij om onderzoek te doen naar het beleid dat in 2006 werd ingezet om de reorganisatie bij de dienst SOZawe realiseren. Dit verzoek was ingegeven door het ontstane beeld van de dienst: een langlopende reorganisatie, onduidelijkheden over de resultaten, onjuiste prognoses en gebrekkige informatievoorziening. De fracties wilden vooral uit het onderzoek lessen kunnen trekken voor de toekomst voor een dienst die als betrouwbare en solide uitvoeringsorganisatie zou moeten werken voor de betreffende doelgroep.

De rekenkamercommissie heeft besloten gehoor te geven aan dit verzoek van een ruime meerderheid van de raad. Tijdens het vormgeven van de onderzoeksopzet in het najaar 2011 verscheen ook het in opdracht van het college van B&W uitgevoerde onderzoek van HEC naar de dienst SOZawe. In dit onderzoek wordt ingegaan op de mate van in control zijn van de dienst en de bij de dienst aanwezige politieke sensitiviteit. Met deze gegevens in het achterhoofd is aan de hand van het verzoek een onderzoeksopzet opgesteld met een focus op de uitvoering en resultaten van het ontwikkelprogramma vanaf 2006, resulterend in vijf aandachtspunten:

- de uitvoering van het ontwikkelprogramma,
- de organisatie en de communicatie er omheen,
- de vraag of de dienst voldoende in staat is goede financiële prognoses op te stellen,
- de vraag of de dienst voldoende samenwerking met andere beleidsvelden zoekt om de uitdagingen aan te gaan,
- de vraag of de dienst in de toekomst voldoende in staat is om adequaat te reageren en in te springen op externe veranderingen, zoals de Wet werken naar vermogen en de bezuinigingen.

Na de aanbesteding is de opdracht gegund aan onderzoeksbureau Research voor Beleid uit Zoetermeer. Dit bureau heeft het onderzoek onder begeleiding van de rekenkamercommissie uitgevoerd. Met deze bestuurlijke nota gaat de rekenkamercommissie in vogelvlucht in op de conclusies van het onderzoek. Ten slotte wordt er een aantal aanbevelingen gedaan.

CONCLUSIES

Resultaten ontwikkelprogramma

Het doel van het ontwikkelprogramma was om de dienst SOZAWE om te turnen van een uitvoeringsorganisatie naar een professionele, klantgerichte dienst. Geconcludeerd wordt dat dit doel in de onderzochte periode (2006 – 2011) nog niet behaald is, omdat de klantgerichtheid van de dienst door het nog niet goed functioneren van het klantmanagement onvoldoende verbeterd is. Wat opvalt bij de uitvoering van het ontwikkelprogramma is dat de uitvoering relatief lang heeft geduurd. De dienst heeft daar zijn redenen wel voor gehad, maar achteraf moet worden geconstateerd dat de doorlooptijd te lang is geweest. Daarmee is onvoldoende gebruik gemaakt van het 'momentum' zoals dat in het onderzoeksrapport wordt genoemd. Aan het eind van het traject weet dan vrijwel niemand meer waarvoor de reorganisatie eigenlijk is bedoeld. Daar komt bij dat het sociale beleid volop in beweging was en is, met als gevolg steeds nieuwe regelgeving. Dat betekent ook dat de plannen steeds tussentijds moeten worden bijgesteld, om in de pas te blijven lopen met nieuwe ontwikkelingen.

Jammer is dat aan de thema's van het ontwikkelprogramma geen concrete en tastbare doelstellingen zijn gekoppeld. Bij eerdere onderzoeken heeft de rekenkamercommissie ook gewezen op het grote belang van heldere doelstellingen.

Samenwerking met ketenpartners

Uit het onderzoek komt ook naar voren dat de samenwerkingspartners van de dienst, zoals het UWV, de MJD, het ondernemerstrefpunt en Werkpro, last hadden en nog steeds hebben van de interne gerichtheid van de dienst. De dienst wordt als lastig toegankelijk ervaren, er gaat een weinig actieve houding van de dienst uit en ook enig elan wordt node gemist. Sommige samenwerkingspartners zien hier de laatste tijd enige verandering in komen. Dat stemt positief, omdat de dienst in deze tijd van forse bezuinigingen de partners meer dan ooit nodig heeft om de doelen te verwezenlijken. Bovendien zijn deze partners in hoge mate afhankelijk van een goede dienstverlening door en samenwerking met de dienst SOZAWE. Als dit niet goed loopt, dan heeft dat gevolgen voor het functioneren van de ketenpartners en uiteindelijk ook voor de cliënten. De ketenpartners geven ook aan dat er waardering is voor de kennis en kunde van de medewerkers. De dienst zal de interne gerichtheid die nu nog te veel wordt ervaren echt moeten loslaten en veel meer de boer op moeten, contacten leggen en afspraken maken met de ketenpartners, kortom een meer betrouwbare, proactieve en creatieve samenwerkingspartner moeten worden.

Aandacht voor communicatie

De raad heeft zich de afgelopen jaren tamelijk kritisch opgesteld ten aanzien van de dienst SOZAWE. De onderzoekers constateren andermaal dat de raad de afgelopen jaren onvoldoende is geïnformeerd over de voortgang van het ontwikkelprogramma, waardoor er terecht of onterecht een beeld kon ontstaan bij de raad van een dienst die zijn zaken niet op orde had. Enkele missers bij aan de raad voorgelegde prognoses (zoals in het voorjaar van 2011 toen bleek dat het budget voor de uitvoering van de Wet werken naar vermogen bij nader inzien in 2015 acht miljoen euro hoger zou uitvallen dan aanvankelijk was aangekondigd) droegen bij aan dat negatieve beeld. Ook hier blijkt weer dat het belangrijk is om bij de start van een ontwikkelprogramma heldere afspraken te maken over de wijze van informeren: waarover wil de raad geïnformeerd worden, wanneer en in welke frequentie tav het ontwikkelprogramma. Daarmee kan ook worden voorkomen dat de raad zich te zeer in detail gaat bemoeien met de dienst. Ook hiervoor geldt dat vertrouwen te voet komt en te paard gaat. Als eenmaal het beeld bestaat van een dienst die niet goed functioneert en niet in staat is de raad adequaat te informeren, dan valt het ondanks alle goede bedoelingen en pogingen tot verbetering niet mee om de raad ervan te overtuigen dat de dienst wel goed functioneert. Politieke sensitiviteit speelt hier ook een belangrijke rol in: weten wat er leeft in de raad, begrijpen welke vragen worden gesteld en de raad adequaat bedienen conform gemaakte afspraken. Een ander belangrijk aspect hierbij is de communicatie tussen de directie van de dienst en het college van B&W, c.q. de verantwoordelijke wethouder. Deze samenwerking is tamelijk stroef verlopen gedurende de onderzoeksperiode 2006 – 2011, aldus de onderzoekers. Een van de oorzaken hiervoor is dat de directie vond dat het ontwikkelprogramma een interne zaak was. Daardoor werd er onvoldoende ruimte geboden om mee te denken over de inhoud en/of de planning van het ontwikkelprogramma, terwijl deze veranderingen wel invloed hadden op de kwaliteit van de

dienstverlening, zaken waar het college door de raad op aangesproken kan worden. In die zin is het verbazend dat het college van B&W deze situatie van stoeve samenwerking zo lang heeft laten voortbestaan en niet eerder maatregelen heeft genomen om dit probleem aan te pakken.

Financiële prognoses

De nota 'SOZAWE vooruit! Verbeteracties informatie en financiering dienst SOZAWE' die in november 2010 naar de raad is gestuurd, is het begin geweest van het toenemende vertrouwen van de raad in de dienst. In die nota is ook aangegeven dat het lastig is om goede prognoses te maken, omdat prognoses enerzijds altijd een schatting zijn van de te verwachten werkelijkheid. Bovendien is de dienst erg afhankelijk van de gegevens en cijfers die vanuit Den Haag komen. Met de verbeteracties heeft de dienst laten zien dat serieuze pogingen worden ondernomen om de kwaliteit van de prognoses te verbeteren. Mede op basis daarvan en op basis van de conclusies die zijn getrokken in het HEC-rapport uit 2011 wordt geconcludeerd dat de dienst in staat mag worden geacht ook in de toekomst goede financiële prognoses aan de raad voor te leggen.

Klaar voor de toekomst?

Positief is dat in het onderzoek wordt geconstateerd dat de professionaliteit van de medewerkers, de cultuur van de dienst en de professionaliteit in de bedrijfsvoering zeker zijn verbeterd ten opzichte van 2006. Ook wordt geconstateerd dat de kracht van de dienst ligt in de goed geoutilleerde, professionele en gemotiveerde medewerkers. Dat biedt het nodige vertrouwen voor de ontwikkelingen en dilemma's die in de toekomst op de dienst af zullen komen, naast de conclusie dat het ontwikkelprogramma 2006 – 2011 al met al nog niet heeft geleid tot een solide en betrouwbare dienst. Verder wordt in het onderzoek gewezen op de te hoge caseload van rond de 100 klanten per casemanager. Het is de vraag of de casemanagers met zo'n omvang nog adequaat hun diensten kunnen verlenen. Ook voor de toekomst is het van groot belang de samenwerking met de ketenpartners actief te blijven zoeken. De betekenis daarvan zal in de toekomst alleen maar toenemen.

Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

AANBEVELINGEN

In het rapport zelf worden een flink aantal grotere en kleinere aanbevelingen genoemd. In totaal gaat het om 30 aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn ondergebracht in de onderstaande aanbevelingen, die zijn uitgesorteerd in aanbevelingen voor de dienst, voor het college van B&W en voor de raad.

Voor de dienst:

- Beperk de tijd bij het uitvoeren van een reorganisatie. Maak gebruik van het momentum, en streef ernaar dat de reorganisatie binnen een overzienbare periode is afgerond;
- Zoek als dienst zoveel mogelijk de relevante ketenpartners op. De onderlinge afhankelijkheid om de gestelde doelen te realiseren wordt alleen maar groter, samenwerking is dus keihard nodig. Heb als dienst oog voor de gevolgen van de veranderingen voor de ketenpartners en communiceer hierover. Zorg voor korte lijnen en vaste contactpersonen;
- De wethouder als politiek verantwoordelijke dient een centrale rol te hebben bij de veranderingen;
- Blijf uitgaan van de professionaliteit en betrokkenheid van het eigen personeel, kijk ook goed naar de caseload per casemanager.
- Verdeel lange termijn doelen in scherpe en realiseerbare subdoelen. Dat maakt de fasering van trajecten duidelijker en het geeft de gelegenheid successen te vieren. Dat is motiverend voor de verdere realisatie van de doelen;
- Besteed veel aandacht aan goede communicatie bij grote thema's als een reorganisatie of verandertraject, niet alleen intern, maar ook extern. Verdiep je als organisatie in de vragen van de raad en college en probeer deze zo adequaat mogelijk te beantwoorden.

Voor het college van B&W

- wanneer de samenwerking tussen het college, in casu de verantwoordelijke wethouder en de directie van de dienst niet naar behoren loopt, durf dan in te grijpen en laat dit niet langer duren dan nodig is.
- Informeer de raad actief en op hoofdlijnen over ontwikkelingen tav reorganisaties, neem de raad daar meer in mee zodat voor de raad duidelijker wordt welke voortgang wordt geboekt door de dienst en hoe er met ontwikkelingen wordt omgegaan; het beeld van de dienst kan daarmee in positieve zin worden beïnvloed.

Voor de raad:

- Probeer als raad van tevoren om bij de aanvang van een ontwikkeltraject aan te geven waarover je geïnformeerd wilt worden, hoe vaak en wanneer. Daarmee is de raad meer 'in the lead' en is het voor de organisatie wellicht gemakkelijker om te weten welke informatie de raad wanneer graag wil ontvangen;
- Doe ook tijdens de uitvoering van een dergelijk project moeite om de ontwikkelingen te blijven volgen, vraag het college actief naar de voortgang en de implementatie van de verbeterpunten.

Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

Weergave gesprek RKC met wethouder Pastoor in het kader van het bestuurlijk wederhoor bij het onderzoek reorganisatie dienst SOZAWE op vrijdag 6 juli 2012

Aanwezig: Klaas Holtman (voorzitter), Aljona Wertheim, Sabine Koebrugge, Marloes Dekker, Peter Kommerij (verslag), wethouder Elly Pastoor, GMT-lid Bert Popken.

De voorzitter legt uit dat het college van B&W bij het bestuurlijk wederhoor de gelegenheid krijgt om voor openbaarmaking van het rapport van de rekenkamercommissie aan te geven wat het van het onderzoek en de uitkomsten vindt. Dit is de eerste keer dat dit wederhoor via een gesprek wordt georganiseerd, voorheen werd er door het college een schriftelijke reactie gegeven. De rekenkamercommissie heeft voor de nieuwe opzet gekozen om wat meer gevoel bij de reactie te krijgen en ook om in een gesprek over en weer standpunten uit te kunnen wisselen. Het verslag van dit gesprek wordt gevoegd bij het openbare onderzoeksrapport. Het streven is om het rapport nog voor de zomervakantie uit te brengen.

Reactie wethouder op het rapport:

Bij haar benoeming op 28 april 2010 is de wethouder geconfronteerd met een raad die zeer kritisch was over de dienst SOZAWE. Dat is terug te zien in dit rapport. Ze heeft geprobeerd het tij te keren door de signalen van de raad serieus te nemen en de informatievoorziening te verbeteren, onder andere door het uitbrengen van de nota 'SOZAWE vooruit'. Ook het onderzoek van HEC over het in control zijn van de dienst, dat in 2011 is uitgevoerd, is daar een uitvloeisel van. De pogingen om tot verbeteringen te komen zijn gelukkig ook in het onderzoek opgemerkt en dat doet haar deugd. Wat haar ook deugd doet is dat er een kritisch rapport ligt, maar dat de dienst en de medewerkers niet worden afgebrand. Dat zou onrecht doen aan al die mensen bij de dienst die een zeer grote betrokkenheid en inzet bij hun werk tonen.

Het rapport leert ook dat een reorganisatie zich niet over een langere periode moet uitstrekken. Als in 2006 wordt begonnen, dan weet niemand in 2011 meer waarom dit ooit in gang gezet is. Een reorganisatie zal dus snel, duidelijk en met aandacht voor communicatie moeten worden doorgevoerd. Dat gebeurt nu bij de dienst met de nieuwe ontwikkelingen, bijv. ten aanzien van de Wet werken naar vermogen, die weliswaar contrair is verklaard door de Tweede Kamer. Maar het mag duidelijk zijn dat ondanks dat de ontwikkelingen doorgaan, daarom ligt er volgende week een nota in de raadscommissie over werk en participatie. Dus eigenlijk is er al begonnen met de doorvoering van enkele aanbevelingen, die nieuwe wind is al gaan waaien. Overigens was dit, anders dan in het rapport staat, al ingezet onder de oude directie. Dat was alleen een lastig verhaal, want dat werd gezien als een aanval op de goede bedoelingen van de directie. Zoals ook in het rapport wordt geconstateerd deelde de directie de successen onvoldoende met de omgeving en zag de directie niet in dat de omgeving buiten de dienst anders tegen de zaken aankeek. Mede dankzij de kritische houding van de raad jegens de dienst SOZAWE is het de wethouder gelukt om de dienst weer de goede kant uit te krijgen.

Mate van grip op de dienst:

De wethouder geeft aan dat zaken in een snel tempo veranderen waardoor het lastig was voor ambtenaren om de meest actuele informatie in beeld te hebben. Dit maakt het soms ook lastig om de (politieke) urgentie van informatie en/of van ontwikkelingen te duiden. Hierin is een verbeterslag gemaakt en hopelijk ziet de raad dat ook. Overigens is dit nog geen garantie dat alles goed loopt.

Samenwerking met de ketenpartners, kritische opmerkingen van ketenpartners over de dienst SOZAWE:

Volgens de wethouder loopt de samenwerking met ketenpartners nu beter, een mooi voorbeeld is de nota 'Actief in goede banen', over de afbouw van de gesubsidieerde banen, een erg ingewikkeld traject. Daarmee zijn wethouder en dienst de stad ingegaan en hebben ze daar veel begrip voor gekregen, bijv. voor het punt dat het beschikbare re-integratiebudget niet enkel en alleen besteed kan worden aan de gesubsidieerde banen. De betrokken instellingen hebben daar goed over meegedacht. Ook bij het nieuwe armoedebeleid is veel info uit de stad opgehaald.

Wat betreft de kritische opmerkingen van de ketenpartners blijkt ook uit het rapport dat de dienst wel erg met zichzelf bezig is geweest, men zou adequater en sneller kunnen reageren in de richting van de ketenpartners. Sommige partners zijn wel tevreden en andere wat minder, maar dat houdt je altijd. Het kost ook tijd om deze omslag te maken.

Overige opmerkingen over het rapport:

- Al in 2010 is er begonnen met verbeteringen, dat wordt in het rapport niet altijd duidelijk.
- Wat betreft de prognoses is het gewoon niet altijd mogelijk om prognoses te geven die kloppen, zeker in zo'n veranderende omgeving. Wel wordt geprobeerd om de vragen van de raad zo goed mogelijk te beantwoorden. Maar door het ontstane wantrouwen over de dienst zat de raad er bovenop, misschien wel te veel.
- Het klopt dat de eigen successen meer gevierd kunnen worden, zoals bij de schuldhulpverlening. Dat loopt gewoon erg goed.
- Het is lastig dat in het onderzoek op diverse plaatsen de wethouder wordt genoemd, dan is niet altijd duidelijk wie dat is. Uit de tekst moet dan maar afgeleid worden om welke periode en dus welke wethouder het gaat.
- Verder is het lastig dat op pagina 34 genoemd wordt dat de nieuwe wethouder weinig geïnteresseerd is in de ontwikkeling van de ambtelijke organisatie. De wethouder geeft aan dat ze dit juist heel veel gedaan heeft. (Overigens merkt de voorzitter op dat in de tekst staat dat dit de opvatting van de directie was, door hen kan het anders zijn beleefd).
- Op pagina 34 wordt genoemd dat in de periode 2006 – 2011 sprake geweest is van een stroeve samenwerking tussen de wethouder en de directie van de dienst en dat er in die tijd zeer weinig actie is ondernomen om deze situatie te veranderen. De wethouder geeft aan dat zij vanaf haar benoeming in 2010 wel degelijk zeer veel energie gestoken heeft in een goede samenwerking.
- Bij de conclusie op pagina 47 dat "het ontwikkelprogramma al met al nog niet heeft geleid tot een solide en betrouwbare dienst SOZAWE" en op enkele andere plaatsen mist de wethouder de nuance in het rapport.
- De mediationsessie waarover op pagina 34 wordt gesproken was niet in 2010 maar in 2011.
- Tot slot merkt de wethouder op dat de winst van dit onderzoek is dat de conclusies en aanbevelingen zeer ter harte worden genomen en dat deze deels al zijn opgepakt.

De voorzitter bedankt de wethouder voor het gesprek.

Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

Onderwerp Collegereactie rekenkamerrapport "Toekomst in verandering"

Steller O.R. van der Meulen

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 57 62 Bijlage(n) 1

Ons kenmerk

Datum

Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

In 2011 heeft de rekenkamercommissie Groningen (hierna: Rekenkamer) opdracht gekregen een evaluatie uit te voeren van het organisatieontwikkelingsprogramma van de dienst SOZAWE (hierna: ontwikkelprogramma). Het onderzoek, dat in het voorjaar van 2012 is uitgevoerd, heeft geresulteerd in het rapport "Toekomst in verandering". De Rekenkamer heeft in haar onderzoek niet alleen het ontwikkelprogramma beoordeeld. Het onderzoek heeft zich, op verzoek van de raadsfracties, ook gericht op de vraag of de dienst SOZAWE na het uitvoeren van het ontwikkelprogramma klaar is voor de toekomst.

De Rekenkamer heeft bij het bestuurlijk wederhoor gekozen voor een andere werkwijze dan gebruikelijk. In plaats van een schriftelijke collegereactie op het rapport, is deze keer een gesprek gevoerd met een afvaardiging van het college, in casu de portefeuillehoudende wethouder. Een verslag hiervan is aan het rapport toegevoegd. Het college wil door middel van een schriftelijke reactie zijn zienswijze op het rapport geven en beschouwt deze als de bestuurlijke reactie op het rapport.

Bestuurlijke reactie:

Het college heeft met waardering kennis genomen van het rapport 'Toekomst in verandering' waarin de Rekenkamer het ontwikkelprogramma van de dienst SOZAWE heeft geëvalueerd. Het rapport bevat een scherpe analyse van de manier waarop het ontwikkelprogramma is verlopen en wijst op een aantal tekortkomingen in het proces. Het college deelt de eindconclusie dat het ontwikkeltraject niet volledig heeft opgeleverd wat hiervan verwacht



werd. Van het positieve beeld dat het rapport schetst van de medewerkers van de dienst heeft het college met instemming kennis genomen. Het zijn namelijk deze medewerkers die toekomstige veranderingen moeten dragen.

Het college deelt de conclusie dat de dienst in staat is de op haar afkomende ontwikkelingen in goede banen te leiden. Het rapport van de Rekenkamer is weliswaar kritisch op het ontwikkelplan en de uitvoering ervan maar laat daarnaast zien dat er wel degelijk stappen vooruit zijn gemaakt. Deze zijn deels toe te schrijven aan het ontwikkelprogramma maar komen ook voort uit interventies die eerder door het college en door de gemeentesecretaris zijn gepleegd. Daarnaast neemt het college waar dat er op dit moment initiatieven worden ontwikkeld die alsnog tegemoet komen aan de doelen die in het ontwikkelprogramma waren geformuleerd. Hier komen we verderop in onze reactie op terug.

Positieve opbrengst ontwikkelprogramma

De Rekenkamer constateert dat de professionaliteit van de medewerkers en de bedrijfsvoering is verbeterd. Volgens het college komt dit ondermeer tot uitdrukking in de forse kostenbesparing die is gerealiseerd terwijl de dienstverlening op peil is gebleven. De gemeenterekening 2011 heeft laten zien dat het aantal bijstandsgerechtigden, als gevolg van de crisis, is toegenomen maar dat er toch nog bijna 1.000 mensen uit de bijstand zijn uitgestroomd naar werk.

Vanaf 2010 zijn diverse bijsturingmaatregelen getroffen om op verschillende terreinen de prestaties van de dienst te vergroten.

SOZAWE Vooruit!

In het voorjaar van 2010 constateerde het college dat er verbeteringen noodzakelijk waren rond de informatievoorziening vanuit de dienst en de financiering van de bedrijfsvoering. Om deze verbeteringen te realiseren, is het verbeterplan 'SOZAWE vooruit!' opgesteld. Eind 2011 hebben we vastgesteld dat het plan resultaat heeft gehad. Uit het onderzoek van de Rekenkamer blijkt dat verschillende respondenten aangeven dat de informatievoorziening van de dienst adequaat en van goede kwaliteit is.

Onderzoek Het Expertise Centrum (HEC)

In september 2011 heeft HEC een oordeel gegeven over de mate waarin de dienst SOZAWE in control is en de vraag of SOZAWE over voldoende politieke sensitiviteit beschikt om de haar opgedragen taken uit te voeren. Het onderzoek gaf geen aanleiding om te veronderstellen dat de dienst niet in control zou zijn. In het onderzoek is de politieke sensitiviteit vertaald naar de samenwerking tussen de dienst en het college. HEC heeft de aanbeveling gedaan om een adviseur/coach bij het directieteam van SOZAWE te plaatsen



teneinde de communicatie vanuit de dienst naar het politiek bestuurlijke niveau te verbeteren. De gemeentesecretaris heeft dit coachingstraject op zich genomen en het traject is in juni 2012 naar tevredenheid van betrokken partijen afgerond. Voor het directieteam blijft dit in de komende periode een aandachtspunt.

Op dit moment zijn er verschillende ontwikkelingen waar te nemen die het vertrouwen geven dat de dienst SOZAWE zich ontwikkelt tot een solide en betrouwbare dienst.

Samenwerking

In de '(Re)visie Zicht op werk & participatie in Stad' wordt de opgave geschetst waarvoor de gemeente Groningen staat: het vergroten van de (arbeids)participatie van inwoners van de stad terwijl de beschikbare budgetten afnemen. Deze opgave kan alleen tot een goed einde worden gebracht door de samenwerking met andere partijen zoals maatschappelijke organisaties en andere gemeenten (regionale werkgeversbenadering) aan te gaan.

Op dit moment houden de diensten iederz en SOZAWE zich nog afzonderlijk bezig met het ontwikkelen van het arbeidsvermogen van mensen. Onderdeel van de (re)visie is een herordening van onderdelen van beide diensten. Hierbij voelen wij ons gesteund door de motie van uw raad waarin wordt verzocht de samenwerking tussen beide diensten te onderzoeken.

Externe oriëntatie

Begin 2012 heeft de dienst SOZAWE de stand van zaken van het ontwikkelprogramma opgesteld. Naar aanleiding hiervan is een aantal verbetervoorstellen geformuleerd. Bij de uitwerking ervan, wordt actief op zoek gegaan naar 'best practices' in de rest van het land. Ook met het UWV en regiogemeenten vindt structureel overleg plaats over samenwerkingsvormen waarbinnen met afnemende budgetten een maximale dienstverlening aan burgers en bedrijven kan worden geboden.

Toekomstbestendigheid

De afgelopen jaren hebben we gezien dat er sprake is van een grote fluctuatie in de vraag van burgers naar ondersteuning. Hiermee houden we rekening bij de verdere ontwikkeling van onze dienstverlening en de vorming van de uitvoeringsorganisatie binnen het programma Werk en Participatie. Dit proces maakt onderdeel uit van de gemeentebrede organisatieontwikkeling waarbij we toewerken naar één organisatie van waaruit wordt samengewerkt voor mensen in de stad en de regio.

Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

Bladzijde
Onderwerp

4
Collegereactie rekenkamerrapport "Toekomst in
verandering



Tot slot is het college de Rekenkamer erkentelijk voor het evenwichtige rapport dat zij heeft opgesteld. Het rapport geeft geen aanleiding om te twijfelen aan het functioneren van de huidige dienst SOZawe. Daarnaast bevat het rapport belangrijke leerpunten voor ontwikkelprogramma's die in de toekomst binnen de gemeente Groningen worden uitgevoerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel

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

Nawoord van de rekenkamercommissie

Bij de afronding van dit rapport heeft de rekenkamercommissie ervoor gekozen om het bestuurlijk wederhoor, de mogelijkheid die het college van B&W krijgt om een reactie op het rapport te geven alvorens het rapport openbaar wordt gemaakt, op een andere manier te organiseren. Ter vervanging van het vragen om een schriftelijke reactie heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de rekenkamercommissie en de verantwoordelijke wethouder namens het college van B&W. Niettemin had het college van B&W alsnog behoefte om een reactie op papier te zetten. Daarvoor heeft de rekenkamercommissie gelegenheid gegeven.

In deze schriftelijke reactie geeft het college aan waardering te hebben voor het onderzoeksrapport van Research voor Beleid. De gemaakte analyse wordt scherp genoemd en het college is content met het positieve beeld dat van de medewerkers van de dienst naar voren komt. In de reactie wordt kort ingegaan op het verbeteren van de samenwerking met de ketenpartners. In het rapport hebben de ketenpartners de nodige kritiek op de dienst. De rekenkamercommissie is van mening dat het college onvoldoende ingaat op dit punt, zoals het op wel meer negatieve punten niet ingaat. Omdat een goede samenwerking een van de voorwaarden is voor het laten slagen van het beleid, heeft de rekenkamercommissie hierover een aanbeveling opgenomen.

In het rapport komt ook de tamelijk stroef verlopen samenwerking tussen het college van B&W en de directie van de dienst naar voren. In het onderzoek van HEC is al de vraag gesteld of de dienst over voldoende politieke sensitiviteit beschikte. De conclusie van de rekenkamercommissie is dat hier een probleem lag en dat het college wellicht eerder had kunnen ingrijpen. Ook hierover is een aanbeveling opgenomen. Voor het overige is het aan de raad om een oordeel te geven over het rapport, de reactie van het college van B&W en om de aanbevelingen al dan niet over te nemen.



Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Toekomst in verandering

Evaluatie van de reorganisatie van de dienst
SOZAWE Groningen

Martine van Ommeren, Betty Noordhuizen, Suzanne de Visser &
Natasha Stroeker

Projectnummer: BA4003

Zoetermeer, 13 juni 2012

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Voorwoord

Change is the only constant – Heraclitus, Grieks filosoof

'Meer perspectief voor mensen' kopt de WWB-monitor 2006 van Divosa. De monitor geeft een stand van zaken van het beleid in gemeenten twee jaar na invoering van de WWB: daaruit blijkt dat gemeenten in die jaren de omslag hebben gemaakt van rechtmatigheid naar doelmatigheid en dat gemeentelijke sociale diensten efficiënter zijn gaan werken. Klanten zijn meer centraal komen te staan in de keten.

In zo'n context ontstaat het ontwikkelprogramma van de dienst SOZAWE Groningen, een programma dat het uitgangspunt zal zijn van de organisatieverandering binnen de dienst SOZAWE Groningen in de jaren 2006-2011, jaren waarin de dienst de omslag maakt van 'uitkeringsfabriek' naar 'dienstverlener'. Zo'n omslag vindt natuurlijk altijd plaats binnen een bredere context. De keuzes die de dienst maakte in 2006 volgden voor een groot deel logisch en vanzelfsprekend vanuit de toenmalige sociale context, gelijksoortige bewegingen bij andere sociale diensten en de bestaande structuren binnen de dienst.

De rekenkamercommissie heeft besloten tot een evaluatie van dit ontwikkelprogramma, op verzoek van vijf Raadsfracties. Deze fracties stellen dat "in tijden waarin de druk op de dienst toeneemt (...) meer dan ooit een optimaal functionerende dienst noodzakelijk is, waardoor dit het moment is voor een onafhankelijk extern onderzoek" naar het ontwikkelprogramma.

In de voorliggende evaluatie van het ontwikkelprogramma is geprobeerd de reorganisaties vanuit hun context te begrijpen en verklaren, maar op hun merites te beoordelen. Dit rapport is bovendien opgesteld met het oog op de toekomst: wat gisteren is gebeurd, verschaft waardevolle lessen voor morgen. Want verandering blijft er, zeker binnen een dynamische en politieke omgeving als die van de dienst SOZAWE.

Deze rapportage is tot stand gekomen dankzij de betrokkenheid en openheid van veel (oud-) medewerkers van de dienst SOZAWE, (oud-)bestuurders, samenwerkingspartijen en andere betrokkenen. We bedanken hen voor de bereidheid mee te werken aan het onderzoek en de openheid in de gesprekken. Op deze plaats bedanken we ook de rekenkamercommissie voor de begeleiding van het onderzoek.

Martine van Ommeren
Projectleider





Inhoudsopgave

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Inleiding | 7 |
| 1.1 | Aanleiding tot het onderzoek | 7 |
| 1.2 | Context van het onderzoek | 7 |
| 1.3 | Onderzoeksdoel | 8 |
| 1.4 | Opzet van het onderzoek | 8 |
| 1.5 | Leeswijzer | 9 |
| 2 | Reconstructie van de reorganisatie | 11 |
| 2.1 | Cultuuromslag en Reorganisaties | 11 |
| 2.2 | Middelen en prognoses: een parallel traject | 14 |
| 2.3 | Reconstructie gebeurtenissen | 15 |
| 3 | Evaluatie van de reorganisatie | 17 |
| 3.1 | Stap 1: creëer of benoem de urgentie | 18 |
| 3.2 | Stap 2: een sterk team | 19 |
| 3.3 | Stap 3: een visie op verandering | 23 |
| 3.4 | Stap 4: communicatie over de verandering | 25 |
| 3.5 | Stap 5: belemmeringen wegnemen | 27 |
| 3.6 | Stap 6: korte termijn successen | 28 |
| 3.7 | Stap 7: voortbouwen op verandering | 30 |
| 3.8 | Stap 8: verankeren van verandering | 31 |
| 4 | De rol van communicatie | 33 |
| 4.1 | Communicatie tussen dienst en wethouder/College | 33 |
| 4.2 | Communicatie met Raad | 35 |
| 4.3 | Communicatie met samenwerkingspartners | 36 |
| 5 | Toekomst in verandering | 39 |
| 5.1 | Beeld van de toekomst | 39 |
| 5.2 | Stuurkracht binnen de dienst | 40 |
| 5.3 | Kritische omgeving | 40 |
| 5.4 | Medewerkers en organisatie-model | 41 |
| 5.5 | Communicatie | 43 |
| | Bijlage 1 Overzicht bronnen en respondenten | 49 |
| | Bronnen | 49 |
| | Respondenten | 52 |
| | Bijlage 2 Normenkader | 53 |
| | Normenkader deel B: Middelen | 59 |
| | Normenkader deel C: Verankering van verandering en blik op de toekomst | 60 |



Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .



1 Inleiding

1.1 Aanleiding tot het onderzoek

De dienst SOZAWE stond bij de invoering van de Wwb voor een complexe opdracht. Zo'n om-
buiging vergt een herziening van de organisatiestructuren. Begin 2006 heeft de dienst
SOZAWE hiertoe een ontwikkelprogramma ingezet, die moest leiden tot een klantgerichtere
benadering. In maart 2011 constateerden een aantal Raadsfracties dat deze reorganisatie nog
steeds niet was afgerond. In samenhang met enige onvoorspelbaarheid in de informatievoor-
ziening vanuit de dienst leidde dat tot zorgen bij de Raad over het functioneren van de dienst.
De Raadsfracties verzochten daarom de rekenkamercommissie Groningen een evaluatie in te
stellen naar het ontwikkelprogramma van de dienst SOZAWE.

De Raadsfracties onderstreepten daarbij dat in tijden waarin de druk op de dienst SOZAWE
toeneemt door oplopende werkloosheid, veranderend beleid en krimpende budgetten, een so-
lide en betrouwbare uitvoeringsorganisatie een noodzaak is. Het onderzoek richt zich daarom
(ook) op de vraag of de dienst SOZAWE na het uitvoeren van het ontwikkelprogramma in staat
is om de op hen afkomende ontwikkelingen (zoals de komende decentralisaties) in goede ba-
nen te leiden.

1.2 Context van het onderzoek

Wet werken naar vermogen (Wwv)

Het jaar 2012 staat voor veel gemeenten in het teken van de voorbereiding op de Wet
Werken naar Vermogen. Deze wet betekent een fundamentele wijziging van het stelsel van
werk en inkomen. De Wet Werken naar Vermogen was gepland om vanaf 1 januari 2013 de
WWB, Wsw en een deel van de Wajong te vervangen¹. Het kabinet wilde met de
Wwv zorgen dat mensen naar vermogen gaan werken en participeren. Gemeenten krijgen
de verantwoordelijkheid om hun cliënten daarbij te ondersteunen. Ook de verantwoorde-
lijkheid voor de werkgeversbenadering, waarbij werkgevers moeten worden gestimuleerd
om mensen in dienst te nemen, komt grotendeels bij gemeenten te liggen. Tegelijkertijd
met deze toegenomen verantwoordelijkheden worden gemeenten – en meer specifiek de
diensten SOZAWE van gemeenten, geconfronteerd met forse besparingen. Het Rijk wilde
met het overdragen van taken 2 miljard euro bezuinigen.² Ongeacht de toekomst van de
Wwv blijft deze taakstelling onverminderd van kracht. Dat betekent keuzes maken in be-
leid en uitvoering en – voor veel gemeenten – een herinrichting van de uitvoeringsorgani-
saties.³

¹ Medio mei 2012 wordt besloten over de status van het wetsvoorstel van de Wwv. Hoogstwaarschijnlijk wordt
de voorgenomen invoerdatum van 1 januari 2013 niet gehaald.

² Kamerbrief | 06-09-2011 | BZK

³ C.M. van Ommeren & S.M. de Visser (2012) Van deelnemer naar werknemer. Derde voortgangsrapportage
over de pilot loondispensatie. Research voor Beleid in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid.



Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

Groningen als nadeelgemeente

Dat is voor vrijwel alle gemeenten een uitdaging, maar voor sommige gemeenten is deze uitdaging extra groot. Zo ook voor Groningen. Groningen is immers een zogenoemde 'nadeelgemeente': er is een structureel tekort op het inkomensdeel (BUIG). De geplande bezuinigingen, die ook en vooral het participatiebudget treffen, komen daardoor extra hard aan.¹ In Groningen vermindert dit participatiebudget van 41,6 miljoen euro in 2011 naar 21,4 miljoen euro in 2015. Ook bezuinigt het Rijk op de subsidie voor mensen in de Wsw. Aangezien de loonkosten van de SW medewerkers onbeïnvloedbaar zijn, kan dit voor de gemeente Groningen leiden tot een oplopend tekort van 7,5 miljoen euro in 2011 tot 12 miljoen euro in 2015.

Vorbereiding op de toekomst

Een goede voorbereiding op de toekomst is daarom cruciaal voor Groningen. Op verschillende fronten is deze voorbereiding al ingezet. Zo neemt de gemeente Groningen deel aan de pilot Werken naar Vermogen: Loondispensatie². Ook in de interne organisatie heeft de dienst SOZAWE al een aantal stappen gezet, onder andere middels de het ontwikkelprogramma "Alle Stadgers actief! Hoe werkt SOZAWE mee?". Een evaluatie van dit ontwikkelprogramma kan bijdragen aan een goede voorbereiding op de toekomst. Deze evaluatie geeft inzicht in de succes- en faalfactoren van de uitvoering van het ontwikkelprogramma en de herinrichting van de dienst SOZAWE, wat waardevolle lessen en leerpunten kan opleveren met het oog op de toekomstige veranderingen.

1.3 Onderzoeksdoel

Het onderzoek kende de volgende doelstellingen:

- Doel 1: **Evaluatie van het ontwikkelprogramma.**
- Doel 2: Evaluatie van de **organisatie en communicatie** rondom ontwikkelprogramma en de bijbehorende reorganisatie.
- Doel 3: Vaststellen of de dienst SOZAWE voldoende in staat is **financiële prognoses** te maken.
- Doel 4: Vaststellen of het opzoeken van **samenwerking met andere beleidsvelden** een antwoord is op de uitdagingen waarmee de dienst wordt geconfronteerd.
- Doel 5: Vaststellen of de dienst in de **toekomst** voldoende in staat is om adequaat te reageren op veranderingen zoals de Wwv en bezuinigingen.

1.4 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is gestart met een reconstructie van de uitvoering van het ontwikkelprogramma in de jaren 2006-2011. Hierna heeft een analyse van deze periode plaatsgevonden, waarbij er in meer evaluatieve zin naar de ontwikkelingen is gekeken.

¹ Nadeelgemeenten kunnen bijv. een deel van het participatiebudget nodig hebben om de tekorten op het inkomensdeel te compenseren.

² Nota aan de Raad dd. 5 oktober 2010. Onderwerp: Pilot Loondispensatie.



Reconstructie van het ontwikkelprogramma

Het onderzoek naar het ontwikkelprogramma is gestart met een documentstudie waarin diverse Raadsstukken, jaarplannen en jaarverslagen, interne documenten van de dienst SOZAWE en diverse andere relevante stukken zijn geraadpleegd¹. Deze reconstructie had tot doel de uitgangspunten van het ontwikkelprogramma in kaart te brengen, en inzichtelijk te maken hoe deze zijn vertaald en doorgevoerd in de praktijk en de mate van realisatie van het ontwikkelprogramma tot op heden. De informatie uit deze documenten is getoetst, aangevuld en verdiept in de persoonlijke interviews met medewerkers van de dienst SOZAWE.

Verdieping en evaluatie

Na de reconstructie van de uitvoering van het ontwikkelprogramma heeft er een verdiepende fase plaatsgevonden, waarin via persoonlijke interviews met 17 ambtelijk en bestuurlijk betrokkenen en vertegenwoordigers van de Raad² inzicht is verkregen in het verloop van het ontwikkelprogramma. In dit onderzoek is de uitvoering van het ontwikkelprogramma gespiegeld aan een model voor organisatieverandering, opgesteld door organisatiewetenschapper J.F. Kotter³. Dit model heeft gediend als normatief kader voor de evaluatie van de uitvoering van het ontwikkelprogramma.⁴

Daarnaast zijn er in deze fase 8 telefonische interviews uitgevoerd met samenwerkingspartners van de dienst SOZAWE⁵. Middels deze gesprekken is in kaart gebracht op welke manier de dienst samenwerking heeft of zoekt met partners van de gemeente op het terrein van o.a. onderwijs, werkgelegenheid en zorg, en de mate waarin deze partijen open staan voor continuering en het uitbouwen van deze samenwerking.

Tot slot is in deze fase gebruik gemaakt van inzichten en informatie die uit parallel verlopende onderzoeken over de dienst SOZAWE is verkregen. We noemen hier interviews die in deze periode hebben plaatsgevonden in het kader van een casestudie door Research voor Beleid naar het verloop van de MAU-aanvraag in Groningen⁶ en interviews die door Research voor Beleid zijn uitgevoerd in het kader van de evaluatie van de Pilot Werken naar Vermogen: Loondispensatie in Groningen⁷.

1.5 Leeswijzer

Het navolgende hoofdstuk (hoofdstuk 2) bevat een feitelijke reconstructie van de periode 2006-2011. Hoofdstuk 3 vervolgt met een evaluatie van verschillende stappen van organisatieverandering. Hiervoor is op hoofdlijnen gebruik gemaakt van een model dat fases van organisatieverandering beschrijft, opgesteld door organisatiewetenschapper John Kotter. In hoofdstuk 4 staat het thema communicatie centraal. Dit bleek een cruciale schakel in het verloop van de reorganisatie en de beeldvorming bij betrokkenen. Hoofdstuk 4 neemt daarom communicatie als uitgangspunt. Daaropvolgend geeft hoofdstuk 5 een blik op de toekomst.

¹ Een volledige lijst van geraadpleegde documenten is te vinden in bijlage 1A.

² Een volledige lijst van respondenten is te vinden in bijlage 1B.

³ Zie ook hoofdstuk 3.

⁴ In bijlage 2 is terug te vinden hoe dit model is verwerkt in het normenkader.

⁵ Een volledige lijst van respondenten is te vinden in bijlage 1B.

⁶ Zie: Engelen, M.W.H., B. Steiner, N.E. Stroeker (in publicatie). *Evaluatie MAU WWB*. Research voor Beleid en Buro Steiner Advies, i.o.v. Ministerie van SZW.

⁷ Zie: Ommeren, C.M. van, S. Bouma & S. de Visser (in publicatie). *Van deelnemer naar werknemer. Evaluatie van de Pilot Loondispensatie, vierde voortgangsrapportage*. Research voor Beleid, i.o.v. Ministerie van SZW.



Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .



10

2 Reconstructie van de reorganisatie

Dit hoofdstuk geeft een beknopte, feitelijke beschrijving van de uitvoering van het ontwikkelprogramma in de periode 2006-2011 (paragraaf 2.1). Aansluitend geven we inzicht in enkele parallel verloopende trajecten of gebeurtenissen die samenhangen met het ontwikkelprogramma of die daar invloed op hebben gehad (paragraaf 2.2). Het hoofdstuk sluit af met een overzicht van de belangrijkste mijlpalen (paragraaf 2.3). In een tijdlijn vatten we de volgorde van verschillende gebeurtenissen in deze periode samen.

2.1 Cultuuromslag en Reorganisaties

Basis voor de verandering

Op 2 maart 2006 is het meerjarenprogramma "Alle stadters actief! Hoe werkt SOZAWE mee?" door het College van B&W vastgesteld en naar de Raad gestuurd. Dit ontwikkelprogramma is te zien als een 'kapstok' voor de ontwikkelingen die de dienst SOZAWE in de periode 2006-2011 heeft doorgemaakt. Het programma is geënt op de nota "Werken, meedoen en erbij horen" (door de Raad vastgesteld op 20 juli 2005) en "Een werkend netwerk" (vastgesteld op 19 oktober 2005).¹ De directie van de dienst zag dit programma als een hoofdlijnennotitie, die de koers aangaf waarlangs de dienst zich gedurende de periode 2006-2010 zou gaan ontwikkelen.²

Visie en doelen van het ontwikkelprogramma

Het ontwikkelprogramma opent met de opdracht die de dienst SOZAWE heeft: alle inwoners van de stad Groningen actief te laten deelnemen aan het maatschappelijk leven. Om aan dat motto bij te dragen is een organisatieverandering nodig. De organisatie moet meer klantgericht gaan werken, en de samenwerking in de keten moet hechter, zowel richting zorg als richting werk.

Zoals het ontwikkelprogramma zelf stelt 'maken de nieuwe ambities en aanpak van de dienst een ingrijpende verandering van de organisatie en van de werkwijze van de (meeste) medewerkers noodzakelijk. De primaire organisatie verschuift van wetten, regels en rechten naar mensen, kaders en kansen. Van een vooral uitvoerende organisatie moet SOZAWE een flexibele, initiatiefrijke dienstverlener worden.'³ Die verschuiving moet, volgens het programma, bereikt worden door in te zetten op drie thema's⁴:

1. Cultuur en professionalisering van de medewerkers
2. Professionalisering van de bedrijfsvoering
3. Communicatie (intern en extern).

Het ontwikkelprogramma formuleert op deze thema's geen specifieke doelen. In subparagrafen zijn wel algemene doelen terug te vinden zoals: klantgericht en samenwerkingsgericht werken (thema 1) of het vergroten van kennis (thema 2). Latere documenten voegen daar nog doelen aan toe, zoals blijkt uit dit citaat:

'Het organisatieontwikkelingsprogramma Alle Stadters actief kent twee doelen: (...)

¹ 7 februari 2006. *Alle Stadters Actief! Hoe werkt SOZAWE mee?* Dienst SOZAWE, gemeente Groningen, p.4.

² O.a.: Jaarplan 2007 Sociale Zaken en Werk, Groningen, november 2006.

³ Ontwikkelprogramma *Alle Stadters Actief!* p.2.

⁴ Ontwikkelprogramma *Alle Stadters Actief!* p.13.

betere dienstverlening en (...) een gezonde bedrijfsvoering'.¹

Cultuurverandering: geleidelijke uitvoering

Het realiseren van een cultuuromslag, die betrekking heeft op een omslag in organisatie en gedrag, wordt algemeen gezien als een evolutionair proces dat jaren tijd nodig heeft. Een verandering goed voorbereiden en goed verankeren en borgen vergt zijn tijd.² Tegelijkertijd is het belangrijk dat de daadwerkelijke cultuurtransitie een korte doorlooptijd kent, waarna de gedragsverandering verder verdiept kan worden.³ In de praktijk betekent dit dat een langer traject van cultuurverandering vaak wordt gecombineerd met één of meer korte reorganisatietrajecten.

De directie van de dienst SOZAWE heeft bewust gekozen voor het geleidelijk vormgeven en uitrollen van de cultuuromslag. 'De overgang van een regelgestuurde uitvoeringsorganisatie naar een dienstverlenende organisatie geven we geleidelijk, in een periode van vier jaar, vorm.'⁴ Hier had de directie haar argumenten voor. De verandering kon stap voor stap – in kleine fasen – worden doorgevoerd. Daarbij zou steeds rekening gehouden kunnen worden met de inbreng van medewerkers, klanten en externe partners. Kortom: geleidelijkheid bood ruimte om de verandering als een actief proces in te zetten. 'We kiezen dus niet voor een reorganisatie op basis van een blauwdruk, maar we laten ons leiden door wat in de praktijk van ons werk het beste blijkt te werken.'⁵

Wel voorziet de directie in het ontwikkelprogramma dat een reorganisatie waarschijnlijk noodzakelijk is: 'Anders werken leidt op enig ogenblik tot anders organiseren. Als dit leidt tot een nieuwe *organisatiestructuur*, verwachten we deze eind 2006 in beeld te hebben.'⁶

Planning en uitvoering van de organisatieontwikkeling

In vrijwel alle interviews is benadrukt dat er *geen sprake is* geweest van meerdere opeenvolgende reorganisaties zonder onderlinge samenhang. De uitvoering van het ontwikkelprogramma moet als één geheel worden gezien, waarbij een aantal stappen zijn doorlopen:

- 1 Algemene visievorming (2006) en reorganisatie van de stafdiensten (2006 en deel 2007)
- 2 Voorbereiding op verandering werkwijzen en professionalisering medewerkers (2008 en 2009)⁷. Uittesten van deze werkwijzen via de pilot Klantmanagement (2010).
- 3 Formele wijziging werkwijze klantmanagers via reorganisatie (eind 2010, afronding 2011).

Na een nadere visievorming besloot de directie van de dienst eind 2006 om aan te vangen met een herziening van de stafdiensten (fase 1). Inhoudelijk betekende dit een verandering in de wijze waarop lijn en staf met elkaar samenwerken. Het werd noodzakelijk geacht eerst de staf van de dienst opnieuw in te richten omdat de expertise van deze afdelingen nodig was voor de herinrichting van de primaire processen.

De invulling van deze primaire processen heeft plaatsgevonden via drie projecten (fase2), die zijn uitgevoerd in (een deel van) de jaren 2008 en 2009. Deze projecten betroffen het stan-

¹ Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2010). *Uitvoeringsplan reorganisatie SOZAWE*. Groningen, april 2010.

² Straathof, A.J.M. (2009). *Zoeken naar de kern van cultuurverandering*. Erasmus Universiteit Rotterdam, p.10.

³ Straathof, A.J.M. (2009). *Zoeken naar de kern van cultuurverandering*. Erasmus Universiteit Rotterdam, p.15.

⁴ Ontwikkelprogramma *Alle Stadjers Actief!* p.10.

⁵ Ontwikkelprogramma *Alle Stadjers Actief!* p.10.

⁶ Ontwikkelprogramma *Alle Stadjers Actief!* p.13.

⁷ Via de projecten Werkwijze®, Inkomewijze® en Zorgverwijze®



daardiseren van de aanpak van werktoeleiding (project Werkwijze®), het herstructureren van de inkomensdienstverlening (project Inkomenswijze®) en het vergroten van de zorgsensitiviteit van de dienst (project Zorgverwijze®). Deze projecten hebben volgens betrokkenen de nieuwe werkwijzen voorbereid en het draagvlak hiervoor vergroot. De nieuwe werkwijzen die in deze projecten zijn voorbereid zijn in de uitvoering door een kleine groep klantmanagers getest in een pilot Klantmanagement die liep van 1 januari 2010 tot 1 april 2011.¹ In deze pilot zijn de uitkomsten van de voorbereidende projecten in een pilotomgeving getoetst en waar nodig aangepast. In die periode werd ook de formele reorganisatie van de uitvoering voorbereid (fase 3). Door deze voorbereiding moest de uiteindelijke reorganisatie op uitvoeringsniveau slechts een 'formalisatie' zijn van wat in feite al bestaande structuren waren.

Uit gesprekken met directieleden van SOZAWE en de (voormalig) wethouders blijkt dat deze planning, hoewel niet expliciet gemaakt in het ontwikkelprogramma, van meet af aan de bedoeling was. Tegelijkertijd blijkt dat de planning en fasering van de uitvoering van de cultuuromslag geen expliciet onderwerp van discussie is geweest. De wethouder in de periode 2006-2010 verklaart de late fasering van de formele reorganisatie van de uitvoering als volgt: 'Het was de afspraak dat het ontwikkeltraject eind '10 af zou zijn, ook vanwege het aflopen van de Collegeperiode. Misschien dat daardoor de vraag of het allemaal ook eerder gereed kon zijn gewoonweg niet is geopperd'.

Het verandertraject heeft uiteindelijk een vertraging van ca. 6 maanden opgelopen ten opzichte van de oorspronkelijke planning, waarin de nieuwe organisatiestructuur eind 2010 operabel zou zijn: de nieuwe werkwijze van uitvoerend personeel werd per 1 april 2011 van kracht².

Communicatie over inhoud en planning

Het ontwikkelprogramma 'Alle Stadjers Actief!' is een hoofdlijnennotitie. Het bevat weinig detailinformatie en geeft geen inzicht in *hoe* en op welke termijn de dienst de gestelde doelen wil gaan behalen. Hoe het ontwikkelprogramma gestalte heeft gekregen is volgens de directie neergeslagen in de jaarlijkse dienstplannen. In een aantal jaren (2006, 2009) weerklinkt het ontwikkelprogramma in het dienstplan. Zo zijn de doelen voor 2006 o.a. het verbeteren van de dienstverlening aan de klant en het verbeteren van de ketensamenwerking. Deze doelen zijn echter nog niet geconcretiseerd. In andere jaarplannen (2007, 2008) wordt niet gerept over het ontwikkelprogramma. Voor de reorganisatie van de stafdiensten (2006-2007) en de reorganisatie van de uitvoering (2010) zijn afzonderlijke uitvoeringsprogramma's opgesteld.

De wethouder werd op regelmatige basis geïnformeerd in de wekelijkse overleggen. Deze communicatie over het ontwikkelprogramma was vrijwel uitsluitend mondeling en lijkt vooral betrekking te hebben gehad op organisatorische aspecten.

Politieke context

Het ontwikkelprogramma is tot stand gekomen en uitgevoerd onder drie verschillende wethouders. Het programma is in gang gezet onder wethouder Koen Schuiling (VVD). De uitvoering heeft grotendeels plaatsgevonden onder wethouder Peter Verschuren (SP). Vanaf 2010 is Elly Pastoor (PvdA) wethouder. De directie van de dienst is in die jaren 2006-2011 grotendeels stabiel geweest.

¹ Dienst Sociale Zaken en Werk (2011). *Pilot Klantmanagement. Uitkomsten en ervaringen*. Groningen, oktober 2011.

² Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2010). *Uitvoeringsplan reorganisatie SOZAWE*. Groningen, april 2010.

De dienst SOZAWE is op dit moment onderdeel van een bredere gemeentelijke reorganisatie, waarbij onder andere delen van het SW-bedrijf Iederz en de dienst SOZAWE ineengeschoven gaan worden. Deze ontwikkelingen worden nader beschreven in hoofdstuk 5.

2.2 Middelen en prognoses: een parallel traject

Tijdens de periode dat het ontwikkelprogramma werd uitgevoerd speelden diverse financiële issues bij de dienst. Vanaf 2006 bleek de dienst enige jaren op rij een overschot te hebben op het participatiebudget. De dienst had aanvankelijk voor het jaar 2006 juist tekorten op het inkomensdeel en op uitvoeringskosten voorzien.¹ Respondenten geven in de interviews aan dat het verwachte tekort leidde tot verminderde investeringen. Zij melden dat er in de jaren 2006-2008 vrij strikt en conservatief werd begroot.

Dat de dienst tekorten verwachtte, maar het jaar afsloot met een overschot veroorzaakte volgens de Raadsleden een gevoel van onbehagen, waardoor een eerste wantrouwen over het functioneren van de dienst SOZAWE ontstond. In de daarop volgende jaren (eind 2007 tot eind 2010) is er op diverse momenten commotie geweest over de financiële prognoses van de dienst. Diverse oorzaken (nadeelgemeente, bijstellingen van landelijke cijfers) noodzaakten de dienst ettelijke malen prognoses positief of negatief bij te stellen. Bovendien werden structurele activiteiten uit incidentele middelen werden betaald. Dit heeft volgens de Raadsleden het gevoel van wantrouwen en argwaan bij de Raad verder gevoed.

In 2010/11 heeft aantredend wethouder Elly Pastoor in samenwerking met de directie van de dienst het traject 'SOZAWE vooruit!' gestart om de informatievoorziening en bekostigingsproblemen van de dienst te verbeteren². Dit traject had tot doel de rust te creëren die voor de dienst noodzakelijk was en het vertrouwen van de Raad te herstellen. De Raadsleden geven aan dat dit vertrouwen toeneemt.

De dienst SOZAWE heeft daarnaast haar prognose-proces verfijnd en de informatievoorziening verbeterd. Recent onderzoek hiernaar concludeert dat de dienst SOZAWE op dit punt *in control* is.³ Ook de interne bekostigingsstructuur is aangepakt. Volgens respondenten zijn de bekostigingsproblemen hierdoor deels opgelost.⁴

De fluctuaties in prognoses en realisaties van de dienst SOZAWE in de periode 2006-2011 hebben echter wel effect gehad op de relatie tussen wethouder(s) en directie van de dienst. Daarnaast leidde het ook tot effecten in de relatie tussen de wethouder(s) en de Raad.

¹ Ontwikkelprogramma *Alle Stadters Actief!* p.16.

² Gemeente Groningen (2010). *Sozawe vooruit!* Verbeteracties informatie en financiering dienst SOZAWE.

³ Groen, U. (2011). *Onderzoek Dienst SOZAWE van de gemeente Groningen*. Het Expertise Centrum.

⁴ Zie ook: Nota aan de Raad dd. 18 maart 2011. SZ 11.2561159. Onderwerp: Stand van Zaken verbeteracties informatie en financiering dienst SOZAWE. Een uitgebreide analyse van de bekostigingsproblemen van de dienst behoort niet tot de scope van dit onderzoek.

Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst ...

2.3 Reconstructie gebeurtenissen

Diverse respondenten bij de Dienst SOZAWE wijzen erop dat het verloop van de reorganisatie en de discussie over de prognoses en middelen van de dienst gescheiden trajecten zijn. Een ander deel van de respondenten geeft echter aan dat door een sterke focus op middelen en prognoses in de jaren 2009 op (bestuurlijk) niveau de aandacht voor het verloop van het ontwikkelprogramma minder was. Onderstaande tabel geeft ook aanleiding te vermoeden dat beide trajecten elkaar hebben beïnvloed. Een voorbeeld: in 2008 en 2009 lag het ontwikkelprogramma vrijwel stil, op de projecten rond de nieuwe werkwijzen na. Dit is ook de periode waarin zowel Raad als College als dienst grotendeels in beslag werden genomen door de wisselingen in prognoses en sterk schommelende financiële ramingen.

| Reorganisatie | | Middelen en prognoses | |
|----------------|---|-----------------------|--|
| Jaar | Ontwikkeling/actie | Jaar | Ontwikkeling/prognose/resultaat |
| 1 Januari 2004 | Invoering WWB | Eind 2005 | Resultaat: +5,4 miljoen ¹ |
| 2006-2010 | Peter Verschuren Wethouder | Eind 2006 | Resultaat: +13,5 miljoen |
| 2006-2010 | Ontwikkelprogramma "Alle StadJers Actief" ² | | |
| 2006 | Uitvoeringsplan reorganisatie Middelen en Control ³ | | |
| 2006 | Uitwerking visie | Eind 2007 | Resultaat: +8,3 miljoen |
| 2007 | Reorganisatie stafdienst (= uitvoering van uitvoeringsplan uit 2006) | Eind 2007 | Prognose 2008: positief resultaat op basis van economische groei van 2,5% |
| | | Maart 2008 | Prognose resultaat '08: -8,1 miljoen |
| | | Eind 2008 | Prognose resultaat 2008: toch niet zo erg als gedacht |
| | Projecten Werkwijze®, Inkomenswijze® en Zorgverwijze®, samengevat in pilot Klantmanagement ⁴ | Maart 2009 | Prognose 2009: -8,2 miljoen |
| 2009 | | Maart 2009 | Aanvraag MAU ⁵ |
| | | Oktober 2009 | Prognose 2009: +2,9 miljoen |
| | | Eind 2009 | Resultaat 2009: -8,1 miljoen |
| 2010-heden | Elly Pastoor Wethouder | Eind 2009 | Plan van Aanpak tekort dienst SOZAWE |
| April 2010 | Uitvoeringsplan reorganisatie SOZAWE (uitwerking ontwikkelprogramma) ⁶ | | |
| Juni 2010 | Start reorganisatie uitvoering (werkwijze klantmanagers, realisatie uitvoeringsplan) | Mei 2010 | Prognose 2010: -9,7 miljoen |
| Juni 2010 | Start reorganisatie bedrijfsvoering | Oktober 2010 | SOZAWE vooruit! Notitie over verbeteracties voor de prognoses en informatievoorziening van de dienst. ⁷ |
| Maart 2011 | Verzoek om rekenkameronderzoek ⁸ | April 2011 | Wijziging middelen: + 8 mln |
| April 2011 | Start nieuwe werkwijze uitvoering | Sept. 2011 | HEC Rapport: dienst is in control ⁹ |

¹ Nota aan de Raad. SZ.08.1623943. Onderwerp: Inzicht besteding Werkdeel WWB..

² Gemeente Groningen (2006). Alle StadJers Actief! Hoe werkt SOZAWE mee? Dienst SOZA-WE, gemeente Groningen.

³ B&W Besluit d.d. 22 Januari 2007. Onderwerp: Uitvoeringsplan Reorganisatie Directie Middelen en Control, dienst SOZAWE.

⁴ Limmen, W. (2009). *Eindrapport werkwijzer*. Klantmanagement binnen de gemeente Groningen. Oktober 2009; Korbiet, H. (2009). *Eindrapport inkomenswijzer*. Advies t.a.v. inkomensdienstverlening SOZAWE. November 2009; Polstra, L. (2009). *Eindrapport zorgverwijzer*. Dienst SOZAWE, December 2009.

⁵ Raadsvoorstel 2008-2009. SZ 09.1845701. Onderwerp: toestemmingverlening MAU-aanvraag.

⁶ Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2010). Uitvoeringsplan reorganisatie SOZAWE. Groningen, april 2010.

⁷ Raadsvoorstel 2008-2009. SZ 09.1845701. Onderwerp: toestemmingverlening MAU-aanvraag..

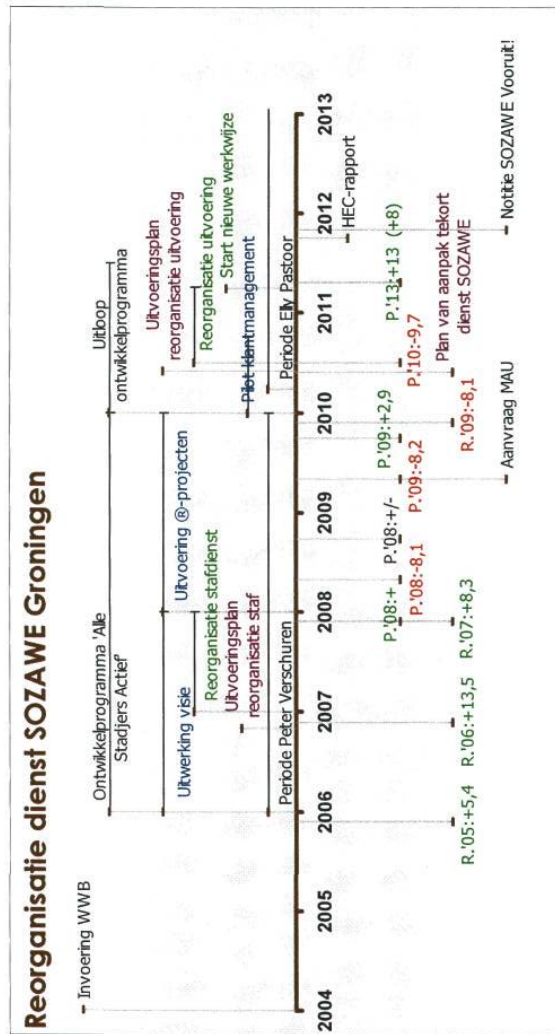
⁸ Fracties PvdA, VVD, ChristenUnie, CDA en Stadspartij (7 maart 2011). Verzoek om onderzoek rekenkamercommissie naar het ontwikkelprogramma van de dienst SOZAWE.

⁹ Groen, U. (2011). *Onderzoek Dienst SOZAWE van de gemeente Groningen*. HEC.



Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst ...

Legenda:
 Groen: positieve prognoses/resultaten.
 Rood: negatieve prognoses/ resultaten.
 Blauw: voorbereidingsactiviteiten.
 Paars: veranderingsplan/uitvoeringsplan. Alles boven de streep heeft betrekking op de reorganisatie, onder de streep op de middelen/prognoses.



3 Evaluatie van de reorganisatie

Dit hoofdstuk focust op de evaluatie van (de uitvoering van) het ontwikkelprogramma. Het hoofdstuk is te lezen als een procesevaluatie, waarbij achtereenvolgens diverse cruciale fases in de reorganisatie de revue passeren. De gehanteerde fasering is geënt op de stappen in het beproefde model voor organisatieverandering van John Kotter. We lichten dit model hier kort nader toe. We beschouwen in dit hoofdstuk *hoe* deze stappen zijn verlopen.

Model voor organisatieverandering: 8 stappen

Er zijn veel theorieën die beschrijven hoe verandering uitgevoerd moet worden. Veel van deze theorieën hebben hun oorsprong in het gedachtegoed van organisatiewetenschapper John Kotter, professor aan de Harvard Business School. Kotter heeft een model ontwikkeld voor succesvolle organisatieverandering en de implementatie van nieuwe innovaties dat bestaat uit acht stappen.¹ en ² Hoewel deze stappen in de tijd globaal op elkaar volgen, zullen ze elkaar in de praktijk van een organisatieverandering ook deels overlappen. Onderstaande tabel laat deze stappen zien. Deze stappen zijn vrij sterk gericht op de *interne* organisatie. In de bespreking van deze stappen zullen we ook omgevingsfactoren als samenwerkingspartners betrekken bij de evaluatie.

| Stap | Toelichting |
|--------------------|--|
| 1. Urgentie | Een gevoel van urgentie creëren |
| 2. Leidend team | Een leidend team samenstellen |
| 3. Visie + plan | Een visie en een strategie ontwikkelen |
| 4. Draagvlak | De veranderingsvisie communiceren; informeren van alle betrokkenen |
| 5. Actieruimte | Aanzetten tot actie door barrières weg te nemen |
| 6. Resultaat | Korte termijn successen genereren en delen |
| 7. Tempo | Verbetering consolideren en meer verandering tot stand brengen |
| 8. Duurzaam anders | Nieuwe benaderingen in de organisatiecultuur verankeren |

Gebruik van het model

In dit onderzoek is het model voor organisatieverandering van John Kotter toegepast als normatief kader bij de evaluatie. In bijlage 2 is zichtbaar op welke wijze de stappen uit het model zijn verwerkt in het normenkader dat uitgangspunt is bij de evaluatie van de ontwikkelingen bij de dienst SOZAWE. In de volgende paragrafen zal steeds een stap van de organisatieverandering centraal staan, waarbij wordt aangegeven op welke wijze de stap is vormgegeven in het veranderingsproces van de dienst SOZAWE in de periode 2006-2011. We benadrukken hier dat deze theorie een middel is om naar het proces te kijken, maar geen doel op zich. De theorie geeft handvaten om relevante aspecten van de reorganisatie te belichten, maar is geen beperkend stramien.

¹ Kotter, J. P. 1995. Leading change: Why transformation efforts fail. Harvard Business Review (March-April): 59-67.

² Kotter, J. & Cohen, D. (2002). The heart of change. Real life stories of how people change their organizations. Harvard Business School, Academic Service.



3.1 Stap 1: creëer of benoem de urgentie

Om verandering te kunnen laten gebeuren, is het belangrijk dat op diverse niveaus in de organisatie de **noodzaak** en **urgentie** van de verandering wordt onderkend. Dit gevoel van urgentie is in de praktijk niet eenvoudigweg te realiseren door slechte voortgangscijfers of statistieken te presenteren. Belangrijk in deze stap is bijvoorbeeld: het benoemen van bedreigingen en het presenteren van toekomstscenario's bij gelijkblijvende omstandigheden, het **verkennen van verschillende mogelijke richtingen van verandering**.

Bevindingen

De komst van de WWB in 2004 en veranderingen in de Wsw en WMO veroorzaakten in het begin van de 21^e eeuw een omslag in het denken over sociale zekerheid. De verantwoordelijkheden – en mogelijkheden – van gemeenten om burgers te ondersteunen en activeren namen sterk toe. Deze veranderingen noodzaakten veel gemeenten tot een verandering van hun uitvoeringspraktijken. Deze context vormde ook de aanleiding tot het ontwikkelprogramma. Dát een verandering noodzakelijk was werd daardoor binnen de dienst SOZAWE en bij haar samenwerkingspartijen breed gedragen. Niettemin was het voor de directie wel noodzakelijk de urgentie te benoemen van specifiek *deze* verandering op *dit* moment.

SOZAWE streefde ernaar in haar dienstverlening de klant centraal te zetten. Met dit doel moest een overstap naar klantmanagement worden gemaakt. Dit betekende een nieuwe benadering, waarbij medewerkers op uitvoerend niveau als *klantmanager* aan de slag gingen. De klantmanager is de spil in de dienstverlening die SOZAWE aan klanten biedt en voert voor 'zijn' klanten de regie over de dienstverlening. De klantmanager heeft daarmee een centrale rol in de dienstverlening richting klanten. Dit is een verandering ten opzichte van de eerdere uitvoeringstactiek, waarbij deelaspecten (inkomensverstrekking, trajectbegeleiding) van de dienstverlening over meerdere, gespecialiseerde medewerkers waren verdeeld. Het ontwikkelprogramma moest deze beweging in gang zetten. Deze visie was zeker niet uniek voor de gemeente Groningen: de klantmanagement-benadering was landelijk een breed gehoorde, breed gedragen visie op sociale dienstverlening.

Opvallend is wel dat deze ontwikkeling in de gemeente Groningen relatief laat gestalte heeft gekregen. Waar veel andere gemeenten het klantmanagement al in de periode 2004-2006 introduceerden, is dit proces in Groningen pas in 2006 begonnen. Daarbij werd de transitie naar klantmanagement uitgesmeerd over een periode van vier jaar, met een start van de voorbereidende projecten in 2008 en 2009 en een reorganisatie in 2010 en 2011.

Dit heeft gevolgen gehad voor het behoud van het gevoel van urgentie binnen de organisatie. De urgentie van de verandering werd zeker in de beginstadiën van het ontwikkelprogramma (2006) en bij aanvang van de voorbereidende projecten (2008) door betrokkenen breed onderschreven. Voor het gros van de medewerkers van de dienst SOZAWE bleef voelbare verandering echter lange tijd uit. Dit ondergroef op de middellange termijn het gevoel van urgentie op uitvoeringsniveau. Dat het gevoel van urgentie op het moment van de daadwerkelijke reorganisatie (begin 2011) was weggezaakt, blijkt uit een onderzoek dat in april 2011 is uitgevoerd onder medewerkers van de dienst SOZAWE. Slechts een kleine meerderheid van de medewerkers (53%) vond 'de noodzaak van een andere manier van werken duidelijk'.¹

¹ Beukeveld, M. & K. Kloosterman (2011). Effectmeting transitie onder medewerkers en klanten van SOZAWE. Dienst onderzoek en statistiek, gemeente Groningen.



Conclusie

Al met al strookt de duur van het verandertraject niet met de eerste stap van het model van Kotter. Wanneer een verandering urgent is, dient hij snel gestalte te geven. Het uitstellen van de organisatiebrede invoering van de beoogde werkwijze tot aan het eind van het verandertraject (2010, 2011) past niet goed bij het gevoel van urgentie zoals dat aanvankelijk werd gevoeld. De urgentie van de verandering is pas in een late fase van het ontwikkeltraject vertaald naar wijzigingen die voor alle medewerkers zichtbaar en herkenbaar waren.

Aanbeveling

Als een verandering urgent is, voer hem dan ook snel door en maak gebruik van het bestaande momentum. Dit voorkomt dat het gevoel van urgentie in de organisatie wegzakt.

3.2 Stap 2: een sterk team

Het is belangrijk een **sterk team** met zeggingskracht te vormen, dat de **verandering steunt** en anderen kan overtuigen van het belang van de verandering. Dit zijn niet noodzakelijkerwijs de mensen die zich in een hiërarchische positie bevinden, maar mensen met een sterk netwerk en veel invloed in de organisatie.

Bevindingen

Voor het doorvoeren van verandering is een sterk team, dat die verandering draagt, noodzakelijk. In de context van de dienst SOZAWE bestaat zo'n team uit betrokkenen van verschillende lagen in de organisatie en stakeholders uit de externe omgeving van de dienst. Duidelijk is dat in elk geval de directie hierin vertegenwoordigd moet zijn. Om de verandering ook breder in de organisatie te verankeren, is echter ook een vertegenwoordiging van middenmanagement en het uitvoeringsniveau noodzakelijk. Omdat de dienst opereert in een politieke context, is het tevens belangrijk dat de verantwoordelijk wethouder bij dit team betrokken is. Tot slot is ook draagvlak bij externe partijen waarmee de dienst nauw samenwerkt, zoals het SW-bedrijf, van belang.

Intern team: versterken van stuurkracht en draagvlak

De dienst SOZAWE heeft bij de uitvoering van het ontwikkelprogramma bewust aandacht besteed aan de 'personele' kant van de veranderingen. Er zijn acties ondernomen om voldoende stuurkracht te creëren en er is nagedacht over het realiseren van draagvlak binnen de organisatie.

- **Stuurkracht:** na het vaststellen van het ontwikkelprogramma heeft er binnen de dienst een heroriëntatie plaatsgevonden op de inrichting van de control- en staftaken. Om het ontwikkelprogramma inhoudelijk te kunnen doorvoeren is gestart met een reorganisatie van de vakdirectie Middelen en Control.¹ Concreet werd er onderscheid gemaakt tussen stafdiensten (ondersteuning) en lijnmanagement (aansturen van de kerntaken van de dienst). Op deze wijze ontstond er duidelijkheid over welke verantwoordelijken de latere inhoudelijke veranderingen aanstuurden.
- **Draagvlak:** de projecten Werkwijze®, Inkomenswijze® en Zorgverwijze® hadden (onder andere) tot doel draagvlak voor de veranderingen te creëren op diverse lagen in de organisatie. Bij de uitvoering van deze projecten zijn ook daadwerkelijk medewerkers uit het

¹ B&W Besluit dd 22 januari 2007. Onderwerp: Uitvoeringsplan Reorganisatie Directie Middelen en Control, dienst SOZAWE.

middenmanagement en de uitvoering nauw betrokken geweest.¹ Dit gaf hen de gelegenheid inspraak te leveren op de verandering en de nieuwe werkwijze in de eigen organisatie uitdragen.

Uit de interviews met directieleden en documentatie rond de uitvoering blijkt dat het betrekken van medewerkers bij de uitvoering van de verandering belangrijk werd gevonden: 'voor een harmonieuze en soepele uitvoering van de plannen betrekken we de medewerkers actief bij het hele proces'² Er zijn diverse voorbeelden te benoemen die illustreren hoe die betrokkenheid gestalte kreeg. In welke mate uitvoeringsmedewerkers zelf die acties hebben ervaren als mogelijkheden tot betrokkenheid bij de *koers* en *inrichting* van de cultuuromslag is niet bekend.

Voorbeelden: betrekken van medewerkers

Reorganisatie staf: Tijdens de reorganisatie van de stafdiensten (2006, 2007) is gebruik gemaakt van 'kwartiermakers' per vakgebied/afdeling. Deze afdelingshoofden waren verantwoordelijk voor het uitwerken van een deeluitvoeringsplan voor hun afdeling. Zij kregen de opdracht na te denken over de communicatie over de verandering en het organiseren van draagvlak.³

Cultuuromslag: Het is vrij gangbaar om gedragsverandering in een proefomgeving te toetsen. In zo'n pilot-omgeving kan worden geëxperimenteerd met nieuwe oplossingen. Dat maakt duidelijk wat werkt en wat niet. De 'eigen' oplossingen van de organisatie kunnen vervolgens verspreid worden onder de rest van de organisatie.⁴ De keuze om te werken met projecten waarin de werkwijzen rond drie pijlers van de dienstverlening (inkomen, zorg en werktoeleiding) eerst werden ingevuld en daarna getoetst in de pilot Klantmanagement is daarmee logisch en goed doordacht.⁵

Reorganisatie uitvoering: medewerkers van de dienst SOZAWE hebben inhoudelijk meegedacht over de visie op en invulling van de nieuwe werkwijzen. Ook tijdens de reorganisatie hebben medewerkers via verschillende werkgroepen mee kunnen werken aan de organisatieverandering.⁶ Ook in latere fasen is zo geprobeerd het draagvlak op uitvoeringsniveau te behouden.

Al met al zijn de activiteiten die zijn ondernomen om stuurkracht en draagvlak voor de uitvoering van de cultuuromslag binnen de organisatie te versterken logisch en goed doordacht. Bij het behoud van het draagvlak voor de veranderingen op uitvoeringsniveau wreekt zich echter ook hier de lange doorlooptijd van de veranderingen. Hoewel het uitvoeringsplan voor de reorganisatie van de stafdiensten al in juni 2006 is opgesteld, is het plan pas in april 2007 door het College bekrachtigd. Hetzelfde geldt voor de projecten, die in 2008 in gang zijn gezet,

¹ Limmen, W. (2009). *Eindrapport werkwijzer*. Klantmanagement binnen de gemeente Groningen. Oktober 2009; Korbiet, H. (2009). *Eindrapport inkomenswijzer*. Advies t.a.v. inkomensdienstverlening SOZAWE. November 2009; Polstra, L. (2009). *Eindrapport zorgverwijzer*. Dienst SOZAWE, December 2009.

² Gemeente Groningen (2006). *Alle Stadjers Actief! Hoe werkt SOZAWE mee?* Dienst SOZA-WE, gemeente Groningen.

³ B&W Besluit dd 22 januari 2007. Onderwerp: Uitvoeringsplan Reorganisatie Directie Middelen en Control, dienst SOZAWE.

⁴ Straathof, A.J.M. (2009). *Zoeken naar de kern van cultuurverandering*. Erasmus Universiteit Rotterdam.

⁵ *Dienst Sociale Zaken en Werk (2011). Pilot Klantmanagement. Uitkomsten en ervaringen. Groningen, oktober 2011.*

⁶ Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2010). *Uitvoeringsplan reorganisatie SOZAWE*. Groningen, april 2010.



maar pas in oktober 2009 waren afgerond. Dergelijke lange doorlooptijden frustreren het draagvlak voor verandering binnen een organisatie. Dit blijkt ook uit de nulmeting naar de transitie van de dienst, die in april 2011 is uitgevoerd. Ruim zes op de tien medewerkers (63%) geeft daarbij aan niet goed voorbereid te zijn op de nieuwe manier van werken. Ook inhoudelijk zijn medewerkers niet allemaal overtuigd van de werkwijze: slechts iets meer dan de helft (54%) verwacht door klantmanagement de klanten beter te kunnen bedienen.¹ Over het algemeen blijken leidinggevenden en managers aanzienlijk positiever over de effecten van het klantmanagement voor de organisatie en de klanten dan uitvoeringsmedewerkers (o.a. klantmanagers, inkomensconsulenten).²

Verschuillende respondenten meldden dat medewerkers van de dienst SOZAWE in de periode 2006-2010 veel onzekerheid hebben gevoeld over hun positie, taken en rollen binnen de organisatie, doordat gedurende deze hele periode de reorganisatie op uitvoeringsniveau 'boven de organisatie hing'. Dergelijke onzekerheid komt de effectiviteit van cultuurverandering niet ten goede.

Extern team: politieke steun

De wethouder en de dienst vormden geen hecht samenwerkend team. Daarvoor was er onvoldoende onderling vertrouwen, en werd er onvoldoende onderling gespard over de koers van de dienst en de invulling van de organisatie-ontwikkeling. Hiervoor zijn beide partijen verantwoordelijk. De inhoudelijke focus van de wethouder lag in de jaren 2006-2010 overwegend bij onderwerpen rond inkomensvoorziening, schuldhelpverlening en armoedebeleid. De directie hield tegelijkertijd het *hoe* en *wat* en een groot deel van het *waarom* bij zichzelf vanuit de overtuiging dat de wethouder niet betrokken hoefde te zijn bij de bedrijfsvoering van de dienst. Dit is ten dele waar. Ten eerste is de vraag op welke wijze en op welk moment klanten bejegend worden wel degelijk iets waar de wethouder over gaat. Ten tweede kan – ook als iets strikt genomen 'verantwoordelijkheid' is van de dienst en bedrijfsvoering is – een sterk team met de wethouder wel bijdragen aan het succes van de verandering. Immers: de wethouder kan wel helpen overtuigen (in- en extern). Deze kans is nu blijven liggen.

Extern team: samenwerkingspartners

Samenwerkingspartners waren nauwelijks betrokken bij de koers en de richting van de verandering en zijn daarom geen onderdeel van het 'veranderingsteam' geworden. Daardoor konden er grote inhoudelijke verschillen in visie op de dienstverlening tussen samenwerkingspartners bestaan.

Conclusie

De dienst zag het belang van betrokkenheid van medewerkers. Dit is in het ontwikkelprogramma al benoemd. Mede daardoor is er ook een heldere strategie ontwikkeld om de stuurkracht te vergroten en medewerkers bij de inhoudelijke veranderingen te betrekken. Ook hier heeft het lage tempo van de veranderingen de effectiviteit van deze strategie ondermijnd. Daarnaast was het 'team' dat de verandering moest dragen sterk intern georiënteerd. Centrale partners (samenwerkende organisaties, de wethouders) werden nauwelijks betrokken bij de koers van de dienst en zijn niet geconsulteerd bij het inkleuren van de hoofdlijnen. Dit is een

¹ Beukeveld, M. & K. Kloosterman (2011). Effectmeting transitie onder medewerkers en klanten van SOZAWE. Dienst onderzoek en statistiek, gemeente Groningen.

² Beukeveld, M. & K. Kloosterman (2011). Effectmeting transitie onder medewerkers en klanten van SOZAWE. Dienst onderzoek en statistiek, gemeente Groningen.

gemiste kans, het had de verandering sterker en effectiever kunnen maken.



Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

Aanbeveling

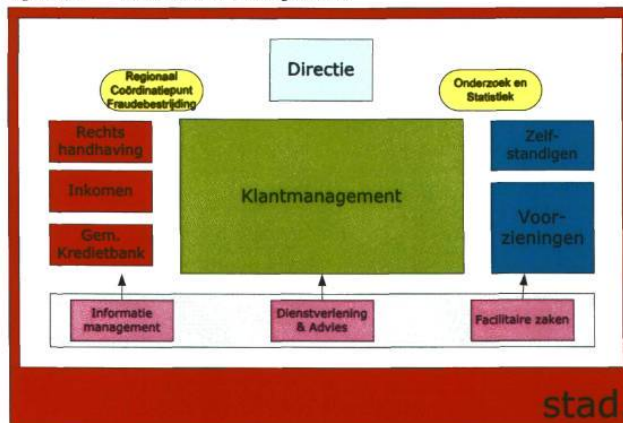
- Verbreed de scope van het team bij nieuwe veranderingen naar buiten de dienst. Betrek centrale partijen van buiten de dienst als sparring partner. De wethouders is hierbij een centrale partner.
- Daarnaast verdient het aanbeveling bij veranderingen ook partners als het sociaal werkbedrijf, ondernemersgroepen of onderwijsorganisaties een consulterende rol te geven.

3.3 Stap 3: een visie op verandering

Een duidelijke **visie op de verandering** helpt om anderen te laten begrijpen waarom inzet of verandering van hen verlangd wordt. Het is in deze stap bijvoorbeeld belangrijk om de waarden die het belangrijkst zijn voor de verandering expliciet te maken, een korte 'samenvatting' te formuleren die beschrijft hoe de toekomst van de organisatie eruit moet zien, en een strategie die daar naartoe werkt. De leiders/aanstuurders van de reorganisatie moeten deze visie helder voor ogen hebben.

De directie geeft aan bij aanvang van het ontwikkelprogramma een duidelijke visie op het einddoel van de reorganisatie te hebben. Deze visie resoneert ook in de opgestelde stukken, de voorbereidende projecten en de pilot Klantmanagement. In het eindplaatje van de directie heeft iedere klant één vast aanspreekpunt, de klantmanager. Die klantmanager staat ook centraal in de interne organisatie, en wordt ondersteund door andere inhoudelijke afdelingen en door stafdiensten.¹ Onderstaande figuur is een visuele weergave van dit einddoel.

Figuur 3.1 Einddoel van de reorganisatie



Bron: Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2010). Uitvoeringsplan reorganisatie SOZAWE.

¹ Limmen, W. (2009). *Eindrapport werkwijzer*. Klantmanagement binnen de gemeente Groningen. Oktober 2009; Korblet, H. (2009). *Eindrapport Inkomenswijzer*. Advies t.a.v. inkomensdienstverlening SOZAWE. November 2009.

Dit figuur geeft de contouren van het eindresultaat weer. Zoals het ontwikkelprogramma al aangeeft, kon de inhoudelijke inrichting van de verschillende onderdelen flexibel worden ingericht, op basis van wat in de praktijk het beste werkt.¹ Deze insteek maakte het mogelijk aan te sluiten bij de praktijk van de uitvoeringsmedewerkers om zo draagvlak te creëren, maar ze had ook een belangrijk nadeel: het is moeilijk gebleken één coherente visie op de uitvoering in alle afzonderlijke trajecten door te voeren.

De uitvoering van de verandering is erg gelaagd tot stand gekomen. Er waren meerdere uitvoeringsplannen (voor de stafreorganisatie in 2007 en de uitvoeringsreorganisatie in 2010/11). Daarnaast liepen binnen de dienst SOZAWE op andere thema's ook diverse plannen van aanpak en verbeteringsplannen (bijv. ten aanzien van de middelen en prognoses, 2011). De inhoudelijke invulling van het klantmanagement, ten slotte, kreeg gestalte in de drie voorbereidingsprojecten. De samenhang tussen deze plannen en de inbedding van deze activiteiten in het oorspronkelijke ontwikkelprogramma is niet altijd helder.

Voorbeeld: visie in de projecten & het ontwikkelprogramma

Bij de start van de drie voorbereidingsprojecten, die werken aan de afstemming tussen sociale zaken en zorg (zorgverwijze®), aan de werkwijzen van de klantmanager (werkwijze®) en aan de Inkomensverstrekking (Inkomenswijzer®) inhoudelijk sterk samenhangen. De uitvoering en aansturing van deze projecten was echter in eerste instantie niet op elkaar afgestemd.² Uit de verslagen is op te maken dat dit past op een later moment gestalte heeft gekregen, zoals ook blijkt uit dit citaat:

"Naarmate het proces vorderde (april 2009) en duidelijk werd dat er een integrale benadering van de 3 projecten moest komen, werd de aansturing van Werkwijze® als apart project door de directie gewijzigd. Besloten werd om de 3 projecten integraal aan te sturen vanuit het projectoverleg organisatieontwikkeling onder leiding van de projectdirectie."³

De inhoudelijke visie die ten grondslag ligt aan de projecten is vrij stellig en scherp geformuleerd. Zo stelt het project werkwijze®: "Kern van de aanpak is dat onze dienstverlening (qua inhoud en organisatie) gebaseerd moet zijn op wat onze klanten nodig hebben om te kunnen werken of op een andere manier maatschappelijk actief te kunnen zijn."⁴ Dit had consequenties voor de uitvoering: groepsgericht werken sluit hier minder goed op aan dan een individuele benadering. Het eindrapport van werkwijze® bepleit dan ook een heroriëntatie op de inhoud van diensten als Groningen@Work.⁵

Dit is opmerkelijk gezien de aanleiding die in het ontwikkelprogramma zelf is geformuleerd: "met name de inmiddels opgedane ervaringen bij Groningen@Work zijn voor ons de basis waarop we nu dienstbreed verder willen werken."⁶ Hier sluiten visie van het project en uitgangspunt van het ontwikkelprogramma niet op elkaar aan.

¹ Ontwikkelprogramma *Alle Stadjes Actief!*, p.12.

² Korblet, H. (2009). *Eindrapport inkomenswijzer*. Advies t.a.v. inkomensdienstverlening SOZAWE, p.7.

³ Limmen, W. (2009). *Eindrapport werkwijzer*. Klantmanagement binnen de gemeente Groningen, p.7

⁴ Limmen, W. (2009). *Eindrapport werkwijzer*. Klantmanagement binnen de gemeente Groningen, p.8

⁵ Glimmen, W. (2009). *Eindrapport werkwijzer*. Klantmanagement binnen de gemeente Groningen, p.5

⁶ Ontwikkelprogramma *Alle Stadjes Actief!* p. 12



3.4 Stap 4: communicatie over de verandering

In stap 3 stond de visie op verandering centraal. Wat er met deze visie gebeurt is cruciaal voor het verloop van de verandering. Deze boodschap moet frequent en consequent **gecommuniceerd** worden binnen de organisatie en met andere betrokken partijen. De visie moet bovendien worden toegepast op alle aspecten van de organisatie (dus niet alleen tijdens 'meetings', maar in de dagelijkse praktijk).

Communicatie over de visie, de voortgang van de veranderingen en de inhoudelijke keuzes is cruciaal voor het verloop van een reorganisatie. Dit is door de directie van de dienst SOZawe ook onderkend. Communicatie is – mede daarom – in het ontwikkelprogramma ook benoemd als één van de drie speerpunten: het programma benoemt het belang van:

- 1 Cultuur en professionalisering van medewerkers
- 2 Professionalisering van de bedrijfsvoering; en
- 3 Interne en externe communicatie.¹

De eerste twee speerpunten zijn vertaald in uitvoeringsplannen, projecten en reorganisaties. Het derde thema heeft echter in de uitvoering beduidend minder aandacht gekregen dan te verwachten zou zijn.

In deze paragraaf staat de **communicatie over de visie op verandering** centraal. Een goede communicatie tussen de betrokkenen betreft uiteraard meer dan alleen dit thema. In brede zin gaat het over goede relaties, korte lijnen, samenwerking en verstandhouding. **Communicatie** in deze vorm is het onderwerp van hoofdstuk 4.

Interne communicatie

Op verschillende momenten is er intern gecommuniceerd over de veranderingen. Uiteraard is de Ondernemingsraad nauw betrokken geweest bij beide feitelijke reorganisaties die onderdeel uit maakten van het verandertraject (in 2007 en 2010/11). Daarnaast zijn er personeelsbijeenkomsten geweest (o.a. februari 2010 en april 2010). Ook de drie projecten zijn te zien als een vorm van interne communicatie. De visie op verandering is daarmee tussentijds toegepast in de organisatie. Tegelijkertijd was er lange tijd over de planning en personele gevolgen van de verandering weinig communicatie richting de medewerkers. Dit veroorzaakte lange tijd spanning en onzekerheid in de formatie.

Externe communicatie: College en Raad

Uit Collegestukken in de periode 2006-2011 komt een beeld naar voren van stoeve communicatie over de dienst SOZawe tussen College en Raad. Er is veel discussie, met name over middelen en prognoses, en weinig onderling vertrouwen. Daarbij is duidelijk veel tijd en energie besteed aan het bespreken van inhoudelijke lijnen (zoals de wijze waarop de projecten lopen en de wijze waarop zelforganisaties worden geïnformeerd). Bij tijd en wijle komt de Raad behoorlijk dicht op de uitvoering, maar de grotere lijn komt in de discussies niet terug (zoals: wat zijn de taken van de dienst, wat zijn de overall resultaten van de dienst).

¹ Ontwikkelprogramma *Alle Stadjes Actief!*, p.13

Voorbeeld: communicatie over de MAU-aanvraag

Opvallend is dat in een Raadsvoorstel uit maart 2009 voor de aanvraag van de MAU de Raad er wel op gewezen wordt dat indien het meerjarig tekort (deels) wordt veroorzaakt door beleid en/of uitvoering de MAU alleen kan worden verstrekt als het College afspraken voor verbetering maakt met het Rijk (en de Raad die afspraken bekrachtigt). In feite wordt hier een risico van het indienen van een aanvraag beschreven. De Raad wordt gevraagd in te stemmen met het doen van de aanvraag, maar de aanvraag bevat geen opmerkingen over in hoeverre dit risico speelt voor Groningen.¹

Uiteindelijk leiden de zorgen over de informatievoorziening door de dienst SOZAWE tot een overzicht van verbeteracties, gebundeld in de notitie SOZAWE vooruit!² Hierin wordt onder meer gesteld: 'de kwaliteit van de informatie van de dienst SOZAWE schiet op een aantal punten tekort, ondanks de inzet op juiste, volledige en betrouwbare informatie te leveren aan College en Raad.'³

De dienst zegt toe te gaan werken aan onder meer een transparantere koppeling tussen managementinformatie van de dienst en bestuurlijke informatie voor College en Raad. Informatie moet bovendien eenduidiger en consistentere van karakter worden. In maart 2011 is een Collegebrief naar de Raad gegaan met daarin een overzicht van de voortgang op de verbeteracties.⁴ Hieruit is op te maken dat op alle benoemde terreinen ook daadwerkelijk progressie wordt geboekt. Daarbij is het nog onduidelijk in hoeverre het 'end of pipe' oplossingen betreft (controleren van documenten die de dienst verlaten) of dat er ook daadwerkelijk een herbezinning is geweest op de aard, timing en toon van de communicatie.

Externe communicatie: informatie aan samenwerkingspartijen

In de interviews geven respondenten van externe samenwerkingspartners aan dat er in de periode 2006-2011 soms inhoudelijk grote verschillen in visie met de dienst bestonden. De behoefte aan communicatie met de dienst SOZAWE was, mede daardoor, groot. Tegelijkertijd melden deze partijen dat zij minder frequent en minder diepgaand werden geïnformeerd dan zij wensten. De inhoudelijke verschillen in visie tussen de samenwerkingspartners werden – wellicht als gevolg van de interne verstrooidheid binnen de dienst – niet benoemd, besproken en opgelost. Dit heeft effect gehad op de samenwerkingsrelatie tussen de dienst SOZAWE en haar samenwerkingspartners.

Conclusie

Interne en externe communicatie over de organisatieontwikkeling was één van de speerpunten van het ontwikkelprogramma. Hoewel het belang van communicatie bij aanvang is onderkend heeft met name de externe communicatie weinig gestalte gekregen in de uitvoering van het ontwikkelprogramma. Extern is er weinig specifiek over het ontwikkelprogramma en de reorganisaties gecommuniceerd. De communicatie die er was betrof vaak andere (zijdelings relevante) thema's. Aan de interne communicatie is op meerdere momenten expliciet aandacht besteed. Door eerder te communiceren over de reorganisatie in de uitvoering hadden spanningen voorkomen kunnen worden.

¹ Raadsvoorstel 2008-2009. SZ 09.1845701. Onderwerp: toestemmingverlening MAU-aanvraag. 2009.

² Gemeente Groningen (2010). *Sozawe vooruit!* Verbeteracties informatie en financiering dienst SOZAWE.

³ Gemeente Groningen (2010). *Sozawe vooruit!* Verbeteracties informatie en financiering dienst SOZAWE.

⁴ Notitie Stavaza SOZAWE vooruit!



Aanbeveling

- Communiceer als College actief over (langlopende) ontwikkelingen. Stel hiervoor vaste momenten vast.
- Voor de dienst SOZAWE verdient het aanbeveling periodiek met belangrijke samenwerkingspartners te sparren over relevante ontwikkelingen binnen de dienst en de mogelijke implicaties die hiervan uit gaan voor de samenwerkingspartners.
- Schuif een reorganisatie van uitvoeringsonderdelen niet onnodig vooruit in de planning. Dit veroorzaakt spanning, en kost energie die ook ten gunste kan komen van gedragsverandering en borging van de gewenste cultuuromslag.

3.5 Stap 5: belemmeringen wegnemen

Barrières die de voortgang van de verandering in de weg liggen, moeten worden **weggenomen**. Dat kunnen zowel mentale barrières zijn (weerstand tegen de verandering) als praktische (te weinig capaciteit of middelen).

De uitvoering van het ontwikkelprogramma kende een vijftal fundamentele barrières:

- 1 Een eerste belemmering is het gevoel van *wantrouwen* jegens de dienst in de Raad. In de reconstructie van de gebeurtenissen in de periode 2006-2011 zagen we al dat er, door verschillende financiële issues er een wantrouwen in de Raad ontstond over de informatievoorziening en kwaliteit van de dienst SOZAWE. Dit resulteerde in een soort patstelling, waarbij het college er niet in slaagde de argwaan jegens de dienst weg te nemen en het vertrouwen te herstellen. Pas vanaf medio 2010 werd deze belemmering langzaam weggenomen. De communicatie tussen College en Raad over de dienst SOZAWE komt nader aan bod in paragraaf 4.2.
- 2 Ten tweede noemen respondenten de *beschikbare middelen* als belemmering: uitvoeringskosten van de reorganisaties werden lange tijd binnen de eigen begroting te worden opgelost. De directie van de dienst geeft aan dat er bij aanvang van de transitie wel een reorganisatiebegroting beschikbaar was, met een overzicht van o.a. incidentele en frictie-kosten. In het ontwikkelprogramma wordt echter niet gerept over transitiekosten. Ook het uitvoeringsprogramma van de reorganisatie van de stafdiensten spreekt niet over transitie- of frictiekosten.¹ In het uitvoeringsplan van de reorganisatie op uitvoeringsniveau wordt wél een opsomming gegeven van de verwachte typen incidentele kosten. Het plan geeft geen inschatting van de verwachte bedragen.² Deze belemmering had weggenomen kunnen worden door in een eerder stadium expliciet middelen vrij te maken om te investeren in de transitie van de organisatie.
- 3 Een derde belemmering betrof volgens respondenten de *uitgangspositie* van een deel van de medewerkers in de uitvoering. Vanuit de historie van de dienst was een deel van de medewerkers geschoold in een benadering die focuste op rechtmatigheid en uitkeringsverstrekking. Dat maakte dat een deel van het personeel een lang traject had af te leggen om aan de gewenste einddoelen van het ontwikkelprogramma te kunnen voldoen. Deze belemmering vormde het belangrijkste argument voor de dienst om de cultuuromslag geleidelijk door te voeren, zodat medewerkers de ruimte hadden stap voor stap in

¹ B&W Besluit dd 22 januari 2007. Onderwerp: Uitvoeringsplan Reorganisatie Directie Middelen en Control.

² Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2010). Uitvoeringsplan reorganisatie SOZAWE. Groningen, april 2010.

de nieuwe werkwijze te groeien.¹ Hiermee beoogde de directie van de dienst SOZAWE deze belemmering weg te nemen.

- 4 Gedurende de uitvoeringsperiode (2006-2011) van het ontwikkelprogramma ontstond een vierde barrière. De *externe omgeving* van de dienst (samenwerkingspartners) werd gaandeweg de reorganisatie steeds kritischer. Externe partijen die zich bezighouden met begeleiden van klanten naar de arbeidsmarkt werden in de periode 2006-2010 zijn steeds kritischer over de wijze waarop de dienst SOZAWE haar rol ten opzichte van haar klanten invult. De gemeente zou, juist door de toenemende focus op klantmanagement, te veel een uitvoerende rol op zich nemen. Deze externe partijen zijn van mening dat de dienst meer een regierrol zou moeten vervullen waarbij zij externe partijen contracteert en controleert voor het begeleiden van individuele cliënten. De dienst SOZAWE heeft deze kritische zorgen van samenwerkingspartners niet weggenomen en daarmee de barrière die tussen de dienst en haar externe omgeving stond niet geslecht. Een nadere uitwerking van de relatie tussen de dienst SOZAWE en haar samenwerkingspartners is gegeven in paragraaf 4.3.
- 5 Tot slot kan ook de interne cultuur is gezien worden als een belemmering. Dit is een cultuur van nuchtere zakelijkheid. De dienst is intern kritisch op de eigen prestaties. Wanneer de uitvoering naar eigen idee naar behoren is, zal de dienst niet geneigd zijn hier veel (extern) rumoer aan te geven. Als gevolg hiervan is er binnen de dienst wat weinig aandacht voor PR. Dit heeft de eerdergenoemde barrières versterkt. Hier moet benadrukt worden dat de dienst wel op diverse momenten heeft geïnvesteerd in het toelichten van de gemaakte keuzes, om zo het draagvlak voor de ingeslagen weg te vergroten. Het informeren over *wat* de plannen zijn is echter wezenlijk iets anders dan het communiceren over vorderingen en het uitdragen van successen (zie ook paragraaf 6.2). Een sterkere inzet op dit laatste aspect van PR had kunnen bijdragen aan herstel van vertrouwen bij de Raad en had ingebracht kunnen worden als argument om meer middelen ter beschikking te krijgen. Aandacht voor *public relations* geeft bovendien vaak openingen in het gesprek met kritische partijen in de omgeving.

Conclusie

Tijdens de uitvoering van het ontwikkelprogramma hebben diverse belemmeringen gespeeld die het mogelijke succes van het programma hebben beïnvloed. De nuchtere interne cultuur maakte het lastig deze belemmeringen weg te nemen.

3.6 Stap 6: korte termijn successen

Succes werkt motiverend. Om verandering door te zetten is het daarom belangrijk 'snelle successen' te kunnen boeken. Bij het stellen van doelen betekent dit dat er ook enkele korte termijn doelen nodig zijn, die relatief makkelijk te halen zijn. Door degenen die bijdragen aan het behalen van deze resultaten te belonen, neemt de motivatie voor verdere verandering toe.

¹ Gemeente Groningen (2006). Alle Stadjes Actief! Hoe werkt SOZAWE mee?' Dienst SOZA-WE, gemeente Groningen.



Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst ...

Successen vieren werkt stimulerend voor een organisatie die in ontwikkeling is, maar werkt ook positief door op de beeldvorming bij andere partijen. Het motiveert, het stimuleert tot samenwerking en een positieve indruk draagt bij aan goodwill.¹ En dat is nodig, zeker als organisatie die weinig middelen heeft en veel werk te verzetten. Het benadrukken van resultaten en het benoemen van goede prestaties staat volgens meerdere respondenten ver af van de nuchtere, zakelijke cultuur van de dienst SOZAWE.

Bereikbare doelen, zichtbare resultaten

Om successen te kunnen vieren is het noodzakelijk dat er concrete, zichtbare resultaten worden behaald. Hiervoor is het belangrijk niet alleen ambitieuze einddoelen te stellen, maar ook enkele 'quick wins': bereikbare doelen. Het ontwikkelprogramma zelf kent dergelijke 'quick wins' niet. Het ontwikkelprogramma stelt bijvoorbeeld: 'Het doel van SOZAWE is zoveel mogelijk stadjes actief, en dus zo weinig mogelijk bijstandsklanten. SOZAE wil bovengemiddeld presteren door het aantal bijstandsklanten te verminderen tot onder het landelijk gemiddelde'.² Ook de jaarplannen kennen, ten aanzien van de organisatieontwikkeling, overwegend abstracte doelstellingen. Ter illustratie geven we hier enkele voorbeelden.

| Voorbeelden: relevante doelstellingen en subdoelstellingen ³ | |
|---|--|
| 2006 ⁴ | Verbetering van de dienstverlening aan de klant <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbeteren van de bereikbaarheid (fysiek, telefonisch, schriftelijk, internet) ▪ Burgers respectvol bejegenen Verbeteren professionalisering bedrijfsvoering <ul style="list-style-type: none"> ▪ Systematische verbetering van ondersteuningsprocessen |
| 2007 ⁵ | Professionaliseren van medewerkers <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbeteren kwaliteit van besluiten ▪ Klantmanagement Verbeteren dienstverlening <ul style="list-style-type: none"> ▪ Invoeren één contactpersoon ▪ Afhandeling aanvragen WWB binnen 4 weken |
| 2008 ⁶ | Professionaliseren van medewerkers <ul style="list-style-type: none"> ▪ Invoering en handhaving van klantmanagement Samenwerking met ketenpartners op de regionale arbeidsmarkt <ul style="list-style-type: none"> ▪ SOZAWE breidt haar netwerk aan werkgevers uit met 30% ▪ Sozawe sluit samen met haar partners arrangementen af met werkgevers ▪ SOZAWE sluit samenwerkingsconvenanten af met gemeenten in de regio. |
| 2009 ⁷ | SOZAWE is een professionele, slagvaardige en betrouwbare organisatie: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Een aanvraag voor een uitkering wordt binnen 20 dagen afgehandeld ▪ Er zijn geen gegronde klachten met betrekking tot bejegening door de dienst SOZAWE is een organisatie waar mensen graag werken <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hogere score op medewerkerstevredenheid dan bij vorige meting ▪ Identificatie van medewerkers met missie en visie ▪ Implementatie van competentie management |

¹ Kotter, J. P. 1995. Leading change: Why transformation efforts fail. Harvard Business Review (March-April): 59-67.

² Ontwikkelprogramma *Alle Stadjes Actief!*

³ Deze lijst is uiteraard niet uitputtend, uit de jaarplannen zijn enkele voorbeelden gekozen.

⁴ Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2006). *Jaarplan 2006 Sociale Zaken en Werk, Groningen, maart 2006*.

⁵ Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2006). *Jaarplan 2007 Sociale Zaken en Werk, Groningen, november 2006, 2007*.

⁶ Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2007). *Jaarplan 2008. Versie 3.5. Groningen*.

⁷ Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2009). *Jaarplan SOZAWE 2009. Versie 1.6. Groningen, 11 december 2008*.



De mate waarin deze doelstellingen concreet zijn, en de mate van aansluiting tussen de jaar-doelstellingen en deze subdoelstellingen verschilt per jaar. Door het ontbreken van een concreet einddoel van het ontwikkelprogramma als geheel is de relatie tussen deze jaardoelstellingen en het einddoel van de verandering bovendien niet altijd concreet te maken.

Thematisch gezien is er een logische aansluiting tussen doelen van verschillende jaren te zien. Er is echter geen logische opeenvolging in de doelen, waarbij aan de aard van de doelstellingen zichtbaar is dat er naar een einddoel toegewerkt wordt. Ook komen enkele doelen in meerdere jaren terug, zonder dat duidelijk wordt welke voortgang op dat doel is gemaakt in een eerder jaar. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor de doelstellingen rond invoering van klantmanagement, waardoor niet helder wordt of de invoering hiervan al beoogd was in 2006 en 2007. Ook de subdoelstellingen zijn bovendien vaak moeilijk meetbaar en geen 'quick wins'.

Wanneer er resultaten werden behaald waren deze vaak moeilijk benoembaar. Een cultuuromslag of een nieuwe insteek in de manier van klanten benaderen is een verschuiving die weinig zichtbaar is en moeilijk expliciet te maken. Wanneer de doelstellingen en planning van realisatie niet expliciet is gemaakt, is het daardoor ook moeilijk voortgang te benoemen, resultaten zichtbaar te maken en deze successen te vieren.

Conclusie

De dienst SOZAWE stelt ambitieuze doelen. De dienst vertaalt echter nog niet altijd haar abstracte, lange termijn doelen naar concrete, realistische doelstellingen. Dat maakt het behalen van doelstellingen moeilijk. Het vieren van successen zit daarnaast niet in de natuur van de dienst. Daardoor zijn korte termijn successen onvoldoende gevierd.

Aanbevelingen

- Breng meer samenhang aan in de doelstellingen, door lange termijn doelen onder te verdelen in concrete, haalbare subdoelen. Dit kan tegelijkertijd de fasering van langdurige trajecten duidelijker maken.
- Door concrete, haalbare doelen te formuleren kan het behalen van resultaten en het vieren van die successen meer een onderdeel van de bedrijfscultuur worden.
- De aandacht voor het belang van het belonen van prestaties kan binnen het management van de dienst nog toenemen.

3.7 Stap 7: voortbouwen op verandering

Voortbouwen op verandering: Veel veranderprocessen mislukken omdat ze te snel gestopt worden. Echte verandering gaat diep in de haarvaten van de organisatie. Om op de lange termijn verandering vol te houden, is het bijvoorbeeld nodig om na elk tussenresultaat duidelijk te benoemen wat er goed ging in het proces, en wat er beter kan. Het steeds opnieuw verleggen van de doelen (tot het einddoel is bereikt) hoort daar ook bij.

Inzet van de projecten en pilot Klantmanagement als instrument om verandering uit te bouwen

Een verandering in een organisatie wordt idealiter in hoog tempo en in een afgebakende tijdsperiode geïnitieerd. Voor het realiseren van een omslag in 'mindset' van medewerkers wordt doorgaans een periode van ca. 6 tot 9 maanden gehanteerd. Bij de gedragsverandering die dient te volgen op zo'n verandering in visie en werkwijze is *geleidelijkheid* wel degelijk van belang. Echte gedragsverandering moet inslijten en langzaam onderdeel worden van stan-



daardprocessen. De inzet van projecten om de nieuwe visie te vertalen in werkwijzen en die breed binnen de organisatie te verspreiden is daarbij een beproefde methode. Doorgaans vindt echter eerst de cultuurtransitie plaats, waarin een breed draagvlak wordt gecreëerd voor de nieuwe visie en nieuwe denkbeelden.¹

In die zin past de gekozen strategie vanuit de dienst SOZAWE bij duurzame verandering. Nieuwe werkwijzen werden in de projecten Werkwijze®, Inkomenswijze® en Zorgverwijze® uitgeprobeerd en getoetst, en geëvalueerd en bijgeschaafd voordat werd overgegaan tot een brede implementatie. Deze trajecten zijn echter ingezet als *voorbereiding op* de verandering, en niet als instrument voor *inbedding, verankering en borging* van de verandering.

Veranderde context

De gekozen strategie waarbij de cultuuromslag werd gerealiseerd over een periode van vier á vijf jaar is bovendien geënt op de verwachting van een gelijkblijvende context. Een systeem van klantmanagement is in veel gemeenten ingevoerd rond 2006, toen het initiatief voor re-integratie in toenemende mate bij gemeenten kwam te liggen, het aantal klanten afnam door aanhoudende economische groei en er ruim voldoende middelen waren voor re-integratietrajecten. Toen de verandering van werkwijzen in Groningen breed werd geïmplementeerd (in 2010, 2011) was deze context ingrijpend gewijzigd. Het economisch tij, het lokale en landelijke politieke speelveld en de beschikbare middelen zijn niet meer vergelijkbaar met de situatie in 2006.

In die context nam binnen en buiten de dienst het draagvlak voor de ingezette verandering vanaf 2010 snel af. Zoals één van de respondenten verwoordde: 'er groeide het besef dat er werd gewerkt aan een systeem dat er jaren eerder had moeten zijn'.

De uitdagingen in de toekomst zijn het onderwerp van hoofdstuk 5.

Conclusie

Een pilot met een nieuwe werkwijze is een goed instrument om verandering uit te bouwen en goede nieuwe oplossingen breed onder medewerkers te verspreiden. Doordat de pilot (en de voorbereidende trajecten) bij de dienst SOZAWE zijn ingezet in het *voorbereidingstraject* is deze kans niet optimaal benut. Op dit moment is voortbouwen op de gerealiseerde verandering niet meer aan de orde: de huidige context van de dienst SOZAWE vergt een nieuwe visie en een nieuwe horizon. In de nabije toekomst zijn weer nieuwe veranderingen noodzakelijk.

Aanbeveling

- Verleg bij een cultuurverandering het zwaartepunt meer naar voren: door een cultuurtransitie meer aan de voorkant van het proces uit te voeren, wordt het draagvlak voor projecten en een pilot rond werkwijzen groter en de urgentie van een snelle, brede uitvoering van dergelijke pilots neemt toe. Daarmee kan een pilot een sterkere toegevoegde waarde hebben voor het verandertraject: de bijdrage aan het duurzaam voortbouwen aan de verandering en het realiseren van gedragsverandering is dan groter.

¹ Straathof, A.J.M. (2009). Zoeken naar de kern van cultuurverandering. Erasmus Universiteit Rotterdam.

3.8 Stap 8: verankeren van verandering

Verankeren van verandering: Om de verandering te laten beklijven moet het onderdeel worden van de organisatie. Dat is de moeilijkste stap. De doelen en waarden die met de verandering worden nagestreefd moeten daarvoor in lijn zijn met de dagelijkse praktijk van de uitvoeringsorganisatie. Voor een duurzaam effect moeten leiders in de organisatie ook blijvend betrokken zijn bij de verandering.

De context zoals geschetst in de voorgaande paragraaf is ook van invloed op het verankeren van de gekozen werkwijze. De huidige omstandigheden noodzaken de gemeente om de bakens weer te verzetten. In de nabije toekomst zal een deel van de dienst SOZAWE bijvoorbeeld samengaan met het SW-bedrijf Iederz. De organisatiestructuur, cultuur en werkwijzen zullen (ook) hierdoor weer wijzigen.

Tegelijkertijd is in het najaar van 2011 een groot gedeelte van de directie van de dienst SOZAWE van samenstelling veranderd. Met het vertrek van leiders of het verplaatsen van leidinggevenden naar andere posities binnen de organisatie is ook een deel van de motivatie en overtuiging voor het voorbije ontwikkeltraject uit de organisatie verdwenen. Deze ontwikkelingen kunnen het verankeren van de voorgaande veranderingen bedreigen.

Conclusie

Gezien de toekomstige veranderingen binnen de dienst SOZAWE is het niet noodzakelijk en niet gewenst om alle verworvenheden van de organisatieontwikkeling die tussen 2006 en 2011 heeft plaatsgevonden te behouden. Een aantal aspecten, zoals de professionalisering van werkwijzen van klantmanagers en de professionalisering van de bedrijfsvoering, zullen wel behouden blijven.

Aanbevelingen

- Benoem de aspecten van de cultuuromslag die ook voor de toekomst behouden blijven expliciet.
- Geef in plannen voor de organisatieverandering ook uitdrukkelijk aan welke aspecten niet behouden kunnen blijven, en wat daarvan de achtergrond is.
- Kennis van de ontwikkelingen in voorgaande jaren is ook voor nieuwe leidinggevenden van belang, om nieuwe veranderingen effectief en op passende wijze te kunnen doorvoeren. Behoud (enige) ervaring en kennis van de dienst, ook in het nieuwe directieteam.



4 De rol van communicatie

In dit hoofdstuk besteden we expliciet aandacht aan communicatie over de reorganisatie tussen dienst en College, College en Raad en tussen de dienst en samenwerkingspartners. Communicatie betreft meer dan afspraken maken en informatie verstrekken – en het gaat ook niet alleen over politieke sensitiviteit. In brede zin gaat het over goede relaties, korte lijnen, samenwerking en verstandhouding. Uit alle gesprekken blijkt dat communicatie rondom de dienst SOZAWE in deze zin een belangrijke rol heeft gespeeld in de periode 2006-2011. In dit hoofdstuk fungeren de reorganisaties van de dienst SOZAWE als illustratie voor de wijze waarop deze communicatie is verlopen.

4.1 Communicatie tussen dienst en wethouder/College

In de jaren 2006-2011 verliep de samenwerking tussen directie van de dienst en de wethouders vrij stroef. Dit had een aantal verschillende oorzaken.

Accenten in beleid

Een gemeentelijke dienst bevindt zich altijd in een politiek speelveld. Afhankelijk van het College kan de koers of de nadruk in het beleid verschuiven. In de periode 2006-2011 de portefeuille Sociale Zaken in Groningen bezet is geweest door drie verschillende wethouders, met een sterk wisselende politieke kleur (VVD, SP, PvdA). Dat betekende voor de dienst dat de inhoudelijke accenten die door wethouders werden gelegd ook sterk verschilden tussen Collegeperiodes. De onderwerpen die aan de reorganisatie raken – zoals klantmanagement, focus in de re-integratie en inzet van instrumenten – stonden daardoor niet altijd even hoog op de politieke agenda.

Noodzaak van informatieverstrekking

Een wethouder hoeft niet betrokken te zijn bij alle ins en outs van de dienst SOZAWE. Daarbij is er o.a. onderscheid tussen informatie over de richting (politiek) en de invulling hiervan in de uitvoering (bedrijfsvoering). In de periode 2006-2011 verschilden de directie van de dienst en de wethouders (zowel Peter Verschuren als Elly Pastoor) van inzicht over de grens tussen politiek en bedrijfsvoering. Het ontwikkelprogramma en de bijbehorende reorganisaties werden, bijvoorbeeld, binnen de dienst gezien als een interne aangelegenheid (bedrijfsvoering). Het politieke belang hiervan is in de jaren 2006-2010 door de wethouder ook niet in de discussie ingebracht. Informatie over dit dossier werd in die periode niet, niet volledig of niet tijdig gedeeld met de wethouder. Relevante informatie werd toen ook niet altijd uit eigen beweging aan wethouder en College verstrekt. Door de dienst aangeleverde informatie over de reorganisatie was bijvoorbeeld vaak verwerkt in andere stukken (jaarverslagen, financiële overzichten) maar werd niet expliciet geagendeerd.

Prognoses en middelen

In dezelfde periode (2006-2010) ging veel aandacht uit naar de vraag of de dienst de eigen begroting onder controle had en adequaat prognoses kon maken. Hoewel de dienst in con-

trol was, had ze geen overzicht van de belangrijkste issues die speelden¹. De informatievoorziening was lange tijd zeer stroef. Dat leidde tot de perceptie van een patroon van financiële issues bij de dienst SOZAWE, die geen goed heeft gedaan aan de samenwerking tussen de wethouder en de dienst.²

Geen heldere afspraken

Er zijn geen heldere afspraken gemaakt over de (wijze van) communicatie over de reorganisatie. Zo is niet afgesproken wanneer er een overzicht van de stand van zaken zou komen of met welke frequentie er overleg over de voortgang zou plaatsvinden. Door de stroeve samenwerking tussen de directie van de dienst en de wethouder werden dergelijke zaken in de periode 2006-2010 slechts mondjesmaat en alleen in bilateralen uitgewisseld.

Rol van de wethouder

Bovengenoemde zaken leidden ertoe dat in de relatie tussen dienst en wethouder veel aandacht uitging naar de (wijze van) informeren en communiceren. Dit stond de totstandkoming van een opbouwende samenwerkingsrelatie in de weg. Zo'n samenwerking werd overigens vanuit beide kanten ook niet gezocht. Zoals betrokkenen het verwoordden: 'er was sprake van een werkverstandhouding, maar tot samenwerking kwam het niet'. Een dermate koele relatie heeft ook zijn weerslag gehad op de uitvoering van het ontwikkelprogramma. De wethouder voelde bijvoorbeeld niet de ruimte om mee te denken op inhoud of planning. Omgekeerd zocht de dienst weinig inhoudelijke ruggespraak. Al met al was de wethouder in de periode 2006-2010 niet in de rol was die hij zou moeten hebben. Ten aanzien van de reorganisatie had hij niet het overzicht op de gevolgde koers, de gemaakte keuzes, de planning en de consequenties die dat had voor de dienstverlening. Dit overzicht heeft hij vanuit de dienst niet aangeboden gekregen, maar hij heeft hier ook niet uitdrukkelijk om verzocht.

Samenwerking rond reorganisatie van de uitvoering

Ten tijde van de reorganisatie van de uitvoering (2010 en 2011) was de samenstelling van het College veranderd, waardoor er een andere wethouder portefeuillehouder was. Volgens de directie van de dienst was deze wethouder in eerste instantie weinig geïnteresseerd in de ontwikkeling van de ambtelijke organisatie. Ook op de verhoudingen met deze wethouder hebben discussies over de financiële prognoses van de dienst SOZAWE een nadelige uitwerking gehad.

Stroomlijning van de samenwerking

Gedurende bijna 5 jaar (2006-2011) is er sprake geweest van een stroeve samenwerking tussen de wethouder en de directie van de dienst SOZAWE. In die tijd is er zeer weinig actie ondernomen om deze situatie te veranderen. Onderling is de situatie enkele malen uitgesproken, maar er is tot medio 2010 geen externe begeleiding ingezet. In 2010 is er, volgens meerdere respondenten, een éénmalige mediation-sessie geweest tussen de algemeen directeur van de dienst SOZAWE en de wethouder.³

Conclusie

De samenwerking en communicatie tussen (directie van) de dienst SOZAWE en de wethouder(s) is jarenlang stroef verlopen. Dit heeft een aantal oorzaken. Ten eerste is in de praktijk

¹ Groen, U. (2011). *Onderzoek Dienst SOZAWE van de gemeente Groningen*. HEC, p.7

² Groen, U. (2011). *Onderzoek Dienst SOZAWE van de gemeente Groningen*. HEC

³ E-mailwisseling over het mediationtraject.



de grens tussen inhoud, politiek en bedrijfsvoering niet altijd scherp te trekken. Het *hoe* van een verandering raakt soms sterk aan de *richting*. Het toch scherp willen trekken van de grens tussen bedrijfsvoering en politiek heeft contraproductief gewerkt op de relatie tussen wethouder en dienst.

Ten tweede zijn de communicatielijnen tussen dienst en wethouder nauwelijks georganiseerd geweest. De voortgang van het ontwikkelprogramma stond niet periodiek op de overlegagenda.

Aanbevelingen

- Daar waar veranderingen de kwaliteit van de dienstverlening kunnen beïnvloeden dient de wethouder altijd op de hoogte te zijn. Het is belangrijk periodiek af te stemmen over een groot thema als een reorganisatie of verandertraject.
- Maak scherp op welke onderwerpen – en op welke momenten – goede afstemming nodig is. Schakel tijdig ondersteuning in wanneer dit niet vloeiend verloopt.

4.2 Communicatie met Raad

Een eerder rapport over de dienst SOZAWE uit 2011 stelt dat het de dienst 'niet lukt een dusdanig goede vertaalslag te maken in de informatievoorziening naar het politiek bestuurlijk niveau dat die daar tot tevredenheid leidt.¹ Dit verstoort niet alleen de relatie tussen dienst en wethouder, maar ook het beeld over de dienst SOZAWE bij de Raad is hierdoor verstoord geraakt.

Functioneren van de dienst

De Raad heeft een duidelijk beeld van wat ze verwacht van een dienst SOZAWE en de communicatie vanuit die dienst (via College). In het groepsgesprek dat in het kader van dit onderzoek is gevoerd geven Raadsleden aan dat een optimaal functionerende dienst volgens hen flexibel, initiatiefrijk, betrouwbaar, zorgvuldig, politiek sensitief en zelfstandig is.

De Raadsleden signaleren, terugkijkend op de afgelopen jaren, op verschillende van deze punten een mismatch tussen dat ideaalbeeld en de daadwerkelijke prestaties van de dienst SOZAWE. Men had sterk het gevoel dat de gemaakte keuzes (ook ten aanzien van de reorganisatie) star en onveranderlijk waren: er miste flexibiliteit en creativiteit. Enkele Raadsleden noemen zelfs het gevoel dat de dienst onvoldoende betrokken was op de kern van zijn taak: klanten ondersteunen richting werk. Er is in de jaren 2006-2011 een groot wantrouwen geweest jegens de dienst en de correctheid van de informatie vanuit de dienst. Deze argwaan is nog niet geheel verdwenen: vertrouwen komt te voet, maar gaat te paard. De Raad ziet wel in dat het noodzakelijk is dit vertrouwen te herstellen om de dienst nu in staat te stellen optimaal (zelfstandig, initiatiefrijk) te functioneren.

Communicatie

Raadsleden zeggen in het groepsgesprek heldere, gestructureerde informatie over relevante dossiers te verwachten. Over de reorganisatie verwachten ze bijvoorbeeld: informatie over uitgangssituatie, planning, doelen, voortgang en de effecten op de uitvoering en dienstverlening. Dit soort informatie is er niet of nauwelijks geweest. In juni 2009 is de Raad wel vrij uitgebreid geïnformeerd over mogelijkheden voor samenwerking tussen SOZAWE en DSW en herschikking van dienstverlening tussen beide partijen.²

¹ Groen, U. (2011). *Onderzoek Dienst SOZAWE van de gemeente Groningen*. HEC, p.9.

² Raadsvoorstel 2008-2009, GR 09, onderwerp samenwerking SOZAWE-DSW.



De Raad heeft, tegelijkertijd, zelf ook niet om dergelijke informatie gevraagd. Meer abstracte vraagstukken (opereert de dienst nog naar behoren, welke effecten heeft het ontwikkeltraject op de kwaliteit en dienstverlening aan klanten) zijn door de Raad niet aan de orde gesteld. Gedurende een groot deel van de periode van het ontwikkelprogramma lag in de Raad de nadruk op de kwaliteit van de prognoses en de informatievoorziening vanuit de dienst. Dit vormde in 2010 de aanleiding om een verbeterplan op te stellen waarin de dienst acties presenteerde om de informatievoorziening op peil te brengen. Na de presentatie van dit verbeterplan begon het vertrouwen van de Raad in de dienst SOZAWE weer toe te nemen.¹

Conclusie

Bij de uitkomst van het ontwikkelprogramma hebben noch College noch Raad gevraagd op welke momenten de dienst hen zou informeren over de voortgang. In het algemeen heeft de Raad heeft, ook naar eigen zeggen, aangaande de reorganisatie tussen 2006 en 2010 weinig kritisch en op afstand gereflecteerd. Vragen waren vaak reactief en betroffen vooral informatie over prognoses en resultaten. De Raad heeft daardoor de dienst SOZAWE (te) sterk gecontroleerd.

Aanbevelingen

Aan College

- Neem de Raad meer mee in het besluitvormingsproces rond belangrijke issues. Schets bijvoorbeeld verschillende scenario's of keuze-opties.
- De activiteiten van de dienst mogen nadrukkelijker geëtaleerd worden. Laat zien als dienst welke kansen worden benut, welke voortgang wordt geboekt en hoe op ontwikkelingen wordt gereageerd. Kortom: laat de ondernemende, innovatieve kant van de dienst zien. Dit geeft de Raad ook de kans om het beeld van de dienst positief bij te stellen.

Voor de Raad

- Monitor belangrijke dossiers, vraag actief om in voortgangsinformatie. Denk in die zin ook actief mee met ontwikkelingen die gaande zijn binnen (belangrijke) diensten in de stad.
- Benoem bij meerjarenplannen of veranderingstrajecten welke voortgangsinformatie gewenst is en op welke momenten. Communiceer hier helder over.

4.3 Communicatie met samenwerkingspartners

Om haar werk uit te voeren vindt afstemming en samenwerking plaats tussen de dienst SOZAWE en andere partijen, zowel met andere diensten binnen de gemeente als met externe partijen. Binnen dit onderzoek hebben we gesproken met acht partijen die actief zijn op het terrein van arbeidsmarkt, zorg, jeugd en/of onderwijs over hun ervaringen met dienst SozaWe en de effecten die zij zien van de reorganisatie.² Hierbij komen drie centrale elementen naar voren:

¹ Gemeente Groningen (2010). *Sozawe vooruit! Verbeteracties informatie en financiering dienst SOZAWE*; Nota aan de Raad dd. 18 maart 2011. SZ 11.2561159. Onderwerp: Stand van Zaken verbeteracties informatie en financiering dienst SOZAWE; Nota aan de Raad dd. 24 november 2011. SZ 11.2826462. Onderwerp: *Evaluatie SOZAWE Vooruit!*

² De afstemming tussen de Kamer van Koophandel en de dienst SOZAWE bevindt zich in een beginfase, waarbij gesprekken worden gevoerd over mogelijkheden voor samenwerking. Om deze reden is de reactie van de Kamer van Koophandel enkel verwerkt in hoofdstuk 5.



- lastige toegankelijkheid van de dienst SOZAWÉ
- weinig actieve opstelling, gebrek aan elan binnen de dienst
- waardering voor de kennis en kunde van individuele medewerkers.

Lastige toegankelijkheid

De partijen ervaren zonder uitzondering knelpunten in de toegankelijkheid van de dienst SOZAWÉ. In de afgelopen jaren zijn veel vaste contactpersonen die externe partijen voorheen hadden op een andere plek terecht gekomen of uit dienst gegaan. Het is voor externe partijen onduidelijk wie binnen de dienst waar verantwoordelijk voor is en pogingen om dit te achterhalen lopen vaak op niets uit. De dienst wordt omschreven als gesloten en intern gericht.

De geïnterviewde partijen gaan hier op verschillende manieren mee om. Partijen die uit het verleden nog een band hebben met medewerkers binnen de huidige dienst, benaderen nog steeds hun oude contactpersonen en vinden zo de juiste persoon binnen de dienst. Enkele partijen die geen connecties uit het verleden (meer) hebben, merken in de praktijk dat zij de juiste contactpersoon binnen de dienst niet kunnen vinden. Ze hebben het gevoel van het kastje naar de muur gestuurd te worden en krijgen niet of pas heel laat antwoord op hun vragen. Deze partijen haken uiteindelijk af. Zij nemen steeds minder contact op met de dienst SOZAWÉ en kloppen voor afstemming en samenwerking steeds vaker aan bij andere partijen die mogelijk een bijdrage zouden kunnen leveren, zoals andere gemeentelijke diensten en het UWV ('om de dienst SOZAWÉ heen werken').

Enkele partijen zien recent een verbetering in de opstelling van de dienst SOZAWÉ richting externe partijen. Zij zien meer openheid en overleg (ook op initiatief van de gemeente zelf) en ervaren dat er meer geluisterd wordt naar hun inbreng. De huidige wethouder Elly Pastoor wordt gezien als belangrijke aanjager van deze ontwikkeling. Deze verbetering van de toegankelijkheid van de dienst SOZAWÉ wordt echter door de meerderheid van de gesproken externe partijen (nog) niet herkend.

Weinig actieve opstelling, gebrek aan elan

Een tweede gedeelte ervaring is dat het merendeel van de externe partners de houding van de dienst SOZAWÉ ziet als niet actief en zeker niet proactief. Dit uit zich in trage reacties op verzoeken waarbij steeds eerst op een hoger niveau moet worden afgestemd, het uitblijven van antwoord op gestelde vragen en niet worden teruggebeld wanneer de externe partner hier om heeft gevraagd. Drie partners stellen dat arbeids- en/of werkervaringsplaatsen die zij aanbieden voor klanten van de dienst SOZAWÉ door de dienst niet worden gevuld. Hierdoor blijven plaatsen leeg of gaat de externe partij op andere plekken op zoek naar geschikte kandidaten. Voor deze partijen is het niet aanleveren van klanten door de dienst SOZAWÉ een risico voor hun eigen inkomsten en voor de relatie met hun eigen klanten. Werkgevers die een plek beschikbaar stellen, verwachten immers een snelle reactie, zo stelt men.

Meer in breder zin missen externe partners een bepaalde 'schwung' of 'elan' binnen de dienst. De nadruk binnen de dienst ligt, zo ervaren partners, op het voldoen aan regels en kaders. Er is bij externe partners behoefte aan meer creativiteit, meer meedenken, soms ook het opzoeken van grenzen als dit nodig is om een klant toch op een juiste (arbeids)plek te krijgen.

Waardering voor individuele medewerkers

De kritische mening over de dienst als geheel die hierboven is verwoord, staat in contrast met de waardering die de geïnterviewde partners hebben voor de inhoudelijke kwaliteit van indivi-



dule medewerkers van de dienst SOZAWE. Op het moment dat er contact is gelegd met de juiste medewerker binnen de dienst, zijn externe partijen positief te spreken over de kennis, kunde en betrokkenheid van medewerkers. Wanneer er een goede, vaak al langer bestaande relatie met de verantwoordelijke medewerker binnen de dienst aanwezig is, wordt de samenwerking positiever beoordeeld.

Conclusie

De combinatie tussen de lastige toegankelijkheid en het gebrek aan proactieve inzet maakt dat het merendeel van de geïnterviewde externe partners de dienst SOZAWE op dit moment niet ziet als een betrouwbare en constructieve samenwerkingspartner. Tegelijkertijd benadrukken de externe partners dat de inhoudelijke kwaliteit van de medewerkers binnen de dienst goed is. Dit geeft aan dat er potentie is om op korte termijn de samenwerkingsrelaties te verbeteren.

Aanbevelingen

- De dienst SOZAWE voert haar taken niet alleen uit. Er is altijd samenwerking met externe partijen, en de dienst en deze partijen staan vaak in een onderlinge afhankelijkheidsrelatie tot elkaar. Besteed aandacht aan de consequenties van plannen voor deze partijen.
- Wanneer er fouten worden gemaakt die de bedrijfsvoering van samenwerkingspartners beïnvloeden of zelfs bedreigen, is het van belang hier alert op te reageren.
- Spreek verschillen van inzicht uit.
- Voor externe partijen zijn korte lijnen en vaste aanspreekpunten een eerste vereiste. Probeer de contacten met externe partijen te stroomlijnen, zodat er vaste contactpersonen zijn.
- Reageer op verzoeken van externe samenwerkingspartners, ook wanneer je als medewerker van de dienst niet de eerst aangewezen contactpersoon bent. Leg dan snel de verbinding met de juiste contactpersoon binnen de dienst.



5 Toekomst in verandering

Het ontwikkelprogramma 'Alle stadjes actief' en de uitrol daarvan in de jaren 2006-2011 heeft grote invloed gehad op de huidige staat en inrichting van de dienst SOZAWE. Tegelijkertijd is het speelveld rond de dienst volop in beweging: de uitdagingen van nu zijn heel anders dan de context die de aanleiding vormde tot het ontwikkelprogramma. Welke veranderingen komen op de dienst af? Wat zijn daarbij de risico's en kansen voor de dienst SOZAWE, gelet op de outcome van het ontwikkelprogramma?

5.1 Beeld van de toekomst

Huidige situatie

De huidige omgeving van de dienst SOZAWE verschilt op cruciale punten van de uitgangssituatie ten tijde van het ontwikkelprogramma in 2006. Ten eerste is het economisch tijdschrift anders dan in 2006. De (jeugd)werkloosheid loopt sterk op, ook in Groningen en omliggende gemeenten. Ondernemers zijn na de crisis van 2008 voorzichtiger geworden en zijn vaak grotendeels door hun reserves heen. Dat betekent dat de ruimte om nieuw personeel (uit de bijstand) aan te nemen voor hen vaak zeer beperkt is.

Daarnaast staat de Wet Werken naar Vermogen (Wwv) voor de deur, die tot gevolg heeft dat gemeenten nieuwe, grote doelgroepen toebedeeld krijgen. Deze doelgroepen (o.a. Wajong) staan vaak op grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook de gemeente Groningen is al volop bezig met de voorbereiding op de Wwv – en aansluitend de decentralisaties rondom Jeugdzorg en AWBZ. Daardoor verandert niet alleen de werkwijze en inrichting van de dienst SOZAWE dienst, maar het is ook noodzakelijk tot nieuwe samenwerkingsstructuren te komen en beleidsafdelingen te ontschotten. Ook neemt de afhankelijkheid van regiogemeenten ten opzichte van een centrumgemeente als Groningen toe: de visie en koers die in Groningen wordt uitgezet, zal een groot effect sorteren in de hele regio.

Terwijl de verantwoordelijkheden van de gemeente voor re-integratie groter worden, nemen de budgetten drastisch af. Daarmee wordt meer en meer duidelijk dat een dienst SOZAWE haar taken niet alleen kan uitvoeren. Strategisch samenwerken met andere diensten binnen de gemeente, regiogemeenten, sw-bedrijven, ondernemers, re-integratiebedrijven, zorg en onderwijsinstellingen zal noodzakelijk zijn.

Toekomst in Groningen

De gemeente Groningen en de dienst SOZAWE zijn zich volledig bewust van deze uitdagingen. Binnen de gemeente wordt ook hard gewerkt aan het klaarstomen van de organisatie voor de nabije toekomst. Een onderdeel daarvan is het formuleren van een krachtige, richtinggevende visie, die uitstraalt dat iedereen die kan werken ook een bijdrage moet leveren aan de stad.

Daarnaast is er binnen de gemeente Groningen gekozen voor het ineenstrengelen van delen van de dienst SOZAWE en het SW-bedrijf Iederz. Taken en doelen van beide organisaties overlappen elkaar deels. Door deze takken in elkaar te schuiven tot een nieuwe uitvoeringsorganisatie kan er wellicht efficiënter en slagvaardiger gewerkt worden.



In de interviews is met een groot aantal betrokkenen gesproken over de uitdagingen die de dienst te wachten staan. De respondenten signaleren een aantal risico's en een aantal kansen voor de toekomst.

5.2 Stuurkracht binnen de dienst

Huidige situatie

Het huidige directieteam van de dienst SOZAWE is grotendeels anders qua samenstelling dan het directieteam dat het ontwikkelprogramma tussen 2006 en 2011 heeft geïnitieerd, begeleid en afgerond. Deze veranderingen hebben tot gevolg dat er de omgeving van de dienst zorgen zijn over de stuurkracht binnen de dienst. Die zorgen hangen vooral samen met de omvang van de taak die de dienst SOZAWE te wachten staat, en de vraag of een nieuwe directie voldoende geëquipeerd is om die uitdagingen het hoofd te bieden. Dat de directie qua samenstelling bestaat uit ervaren directieleden biedt daarbij perspectief. Wel plaatsen betrokken als kanttekening dat een ingrijpend gewijzigde samenstelling aan de top van een organisatie tot onrust kan leiden bij de uitvoerders.

Perspectief voor de toekomst

Bij de directe betrokkenen bij de dienst (wethouders, programmamanagers van decentralisaties) heerst vooral een gevoel van vertrouwen in de nieuwe directie. Een nieuwe samenstelling van het team geeft ook nieuwe mogelijkheden, nieuwe inzichten en nieuw elan. De energie die daaruit voortkomt kan juist een sterke positieve bijdrage leveren aan de toekomstige ontwikkelingen.

Conclusie en aanbeveling

Diverse respondenten hebben zorgen geuit over de stuurkracht van de dienst SOZAWE. Hoewel de samenstelling van de huidige directie vertrouwen geeft, is het belangrijk deze zorgen te adresseren wanneer ze een grotere rol gaan spelen. Zeker wanneer er ingrijpende organisatieveranderingen komen, zoals bij het verstrengelen van het SW-bedrijf en uitvoeringsonderdelen van de dienst SOZAWE, is het belangrijk om ook op managementniveau vanuit beide organisaties ervaren leiders te betrekken. Immers, het is belangrijk dat het vertrouwen in de huidige bestuurders ook overeind blijft wanneer er tegenvallers komen in het komende traject.

5.3 Kritische omgeving

Houding van samenwerkingspartners

Een tweede risico dat wordt benoemd betreft de kritische omgeving van de dienst SOZAWE. Verschillende belangrijke samenwerkingspartijen in de stad kijken kritisch tegen de dienst aan. De partijen verschillen in de heftigheid van hun mening, maar er zit wel een duidelijke lijn in hun ervaringen: ze ervaren de dienst SOZAWE als slecht bereikbaar, onvoldoende proactief en onvoldoende initiatiefrijk. Samenwerkingspartijen hebben er behoefte aan meer samen op te trekken met de dienst, en duidelijker gezamenlijke doelen te formuleren.

Ook is het belangrijk dat de dienst onderkent dat deze partijen in de stad voor hun bedrijfsvoering (grotendeels) afhankelijk zijn van de kwaliteit van werken bij de dienst SOZAWE. Haperingen in de dienstverlening bij SOZAWE hebben daardoor verstrekende gevolgen, zowel



voor de cliënten als ook voor de samenwerkingspartners.

Wanneer de druk op de samenwerking in de toekomst – door een vergroting van de taken en een afname van de budgetten – nog groter wordt dan hij nu al is, is een herijking van de samenwerkingsstructuren van belang.

Samenwerken in de toekomst

Voor de toekomst zien externe partners meerdere uitdagingen voor de dienst SOZAWE. Allereerst dient de dienst te laten zien dat zij een betrouwbare en constructieve samenwerkingspartner is. Hiervoor is nodig: het verbeteren van de toegankelijkheid, het vergroten van de betrouwbaarheid door het nakomen van afspraken en geven van snelle reacties, en meer openstaan voor samenwerking en afstemming met externe partijen en meer gebruik maken van hun kennis en ervaring. Deze verbeterpunten krijgen extra urgentie door de komst van de Wwv waarbij de gemeente te maken krijgt met nieuwe doelgroepen en beperkte financiële armslag om deze groepen te bedienen. Om deze uitdaging aan te kunnen, zou de dienst vooral een cultuuromslag moeten maken naar een meer proactieve, creatieve organisatie die denkt in mogelijkheden, initiatief neemt, openstaat voor samenwerking en uit gaat van het gezamenlijk doel van alle partijen, namelijk mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt op een goede plek krijgen.

Een deel van de samenwerkingspartners benoemt overigens dat er sinds het begin van 2012 al wel een positieve kentering in deze richting te bemerken is. Wanneer deze ontwikkeling doorzet en waar mogelijk wordt versterkt, zijn er kansen de kritische houding van de omgeving om te turnen en tot een goede, constructieve samenwerking te komen.

Conclusie en aanbevelingen

Er is bereidheid tot samenwerking bij relevante partijen op het terrein van arbeid, onderwijs en zorg. Deze partijen noemen wel verschillende voorwaarden om tot een positieve samenwerking te kunnen komen (toegankelijkheid, flexibiliteit, creativiteit en coöperativiteit van de dienst). Deze wensen zijn door de dienst zelf niet in kaart gebracht. Deze voorwaarden sluiten aan bij de oorspronkelijke doelen van het ontwikkelprogramma én bij de nieuwe visie van de dienst. Een positieve kentering richting deze voorwaarden wordt door een deel van de externe partijen reeds gezien.

Het is belangrijk om ook bij komende veranderingen voldoende aandacht te besteden aan vragen en zorgen van externe samenwerkingspartners. Wanneer zij betrokken worden bij de veranderingen en op de hoogte zijn van ontwikkelingen kunnen zij anticiperen op de veranderingen die voor hen van belang zijn. Het begrip voor een eventuele slechte(re) bereikbaarheid neemt dan bovendien toe.

5.4 Medewerkers en organisatie-model

Huidige situatie

Het ontwikkelprogramma 'Alle Stadgers Actief' heeft er uiteindelijk toe geleid dat klantmanagers sterker de regie hebben gekregen over de klanten in hun caseload. Het oorspronkelijke doel hierbij was een combinatie tussen sterke regie en een lage caseload, van ca. 60 à 70



klanten per klantmanager.¹ Op het moment dat de reorganisatie werd voltooid was het aantal klanten al sterk gestegen, van ca. 7.300 tot ca. 8.400 klanten. Het aantal klanten in de caseload van klantmanagers is daardoor altijd hoger geweest dan aanvankelijk gewenst, tot bijna 100 klanten per klantmanager.²

Mede daardoor functioneerde het ingezette model in de praktijk niet direct naar behoren.³ Klantmanagers hadden niet de tijd en ruimte om in hun rol te groeien, en besteedden nog te veel tijd aan taken die eigenlijk bij aanpalende afdelingen behoren te liggen, zoals uitkeringsverstrekking en inkomenszaken. Het rendement van de ingezette verandering is daardoor nog niet zichtbaar, en de houdbaarheid van het organisatie-model waarin de klantmanager centraal staat binnen de dienst (als regievoerder van de klant) wordt sterk aangevochten.

Op het niveau van de medewerkers heeft de periode van bijna 5 jaar organisatieontwikkeling volgens betrokkenen ook zijn sporen nagelaten. Voor veel medewerkers betekende het een periode van aanhoudende onzekerheid over wat de verandertrajecten inhielden en of dat consequenties zou hebben voor de eigen positie binnen de organisatie. De hoeveelheid verandering die medewerkers kunnen dragen is eindig: bij veranderingen op uitvoeringsniveau zal daarom zorgvuldig gekeken moeten worden of de organisatie voldoende 'rek' heeft om deze wijzigingen door te voeren.

Kansen voor de toekomst

Tegelijkertijd zit de kracht van de dienst SOZAWE ook in de capaciteiten van de medewerkers van de dienst. Veel betrokkenen – samenwerkingspartners, wethouder, leidinggevend en managers – roemen de betrokkenheid en motivatie van de klantmanagers en overige medewerkers van de dienst. De medewerkers van de dienst werken daar met hart en ziel. Desgevraagd geeft een ruime meerderheid (96%) van de medewerkers aan dat de dienst SOZAWE ook bij nieuwe wijzigingen nog op hem/haar kan vertrouwen.⁴ De medewerkers zijn dus zeer toegewijd aan de organisatie. Volgens diverse respondenten is de taak die aan hen gesteld wordt op dit moment echter te zwaar: de caseload is, gezien de recente verandering in werkwijzen, nog te hoog.

Conclusies en Aanbevelingen

Voor medewerkers van de dienst SOZAWE is de periode van het ontwikkelprogramma een intensieve tijd geweest. Om diverse redenen functioneert het systeem van klantmanagement in de praktijk nog niet altijd naar behoren. De professionaliseringsslag heeft wel geleid tot een team van medewerkers dat volgens betrokkenen inhoudelijk en qua vaardigheden op orde is. Medewerkers hebben ook een hoge betrokkenheid bij de dienst SOZAWE. Het is belangrijk deze betrokkenheid vast te houden. Wanneer een nieuw verandertraject wordt ingezet is het

¹ Glimmen, W. (2009). *Eindrapport werkwijze*. Klantmanagement binnen de gemeente Groningen, p. 19

² Ter vergelijking: in het klantgericht werken hanteerde de gemeente Amersfoort een caseload van ca. 50-60 klanten. De laatste jaren loopt ook daar het aantal klanten per klantmanager sterk op, tot ca. 80 in 2011. Dit wordt alsnog als relatief laag gezien: de gemeente Leeuwarden kent bijvoorbeeld een caseload van 120 klanten per klantmanager. Wat een acceptabele omvang van de caseload is, hangt uiteraard nauw samen met de invulling van taken en verantwoordelijkheden van een klantmanager.

³ Meulen, O.R. van der (2012). Voortgang organisatieontwikkeling. Stand van zaken van organisatieontwikkeling.

⁴ Beukeveld, M. & K. Kloosterman (2011). Effectmeting transitie onder medewerkers en klanten van SOZAWE. Dienst onderzoek en statistiek, gemeente Groningen.



volgens respondenten belangrijk om ten aanzien van de medewerkers de volgende aandachtspunten mee te nemen:

- Bagatelliseer eventuele veranderingen niet. In één van de interviews kwam naar voren dat de veranderingen wellicht 'geleidelijk, stap voor stap' doorgevoerd kunnen worden, om niet te overdrijven wat de dienst te wachten staat. Het onderkennen van de omvang van wat er op de dienst afkomt is een randvoorwaarde voor de toekomst. Wees daarover eerlijk naar medewerkers, dat schept uiteindelijk ook bij hen begrip voor de urgentie van nieuwe veranderingen.
- Complimenteer de medewerkers. Ook in het zware weer van de afgelopen jaren zijn zij het gezicht geweest naar klanten en externe samenwerkingspartijen. En daarbij hebben ze betrokkenheid en deskundigheid uitgestraald. Dat is een waardevolle verworvenheid voor de dienst SOZAWE.
- Overval de medewerkers niet, blijf waar dat mogelijk is dicht bij wat ze nu doen, bijvoorbeeld door het doorontwikkelen van het huidige takenpakket.

5.5 Communicatie

Huidige situatie

De dienst SOZAWE heeft volgens respondenten vooruitgang geboekt in de wijze van communicatie en informatievoorziening. Raadsleden geven aan dat het vertrouwen in de dienst groeit en de samenwerkingsrelatie met de huidige wethouder verloopt volgens zowel wethouder als directie prettig en constructief. Hoewel externe partijen nog kritisch staan ten opzichte van de dienst en de communicatie met hun contactpersonen, zien ook enkele samenwerkingspartners hier een positieve kentering. De wijze van communicatie wordt als gevolg hiervan door vrijwel niemand als risico voor de toekomst benoemd.

Kansen voor de toekomst

Deze versteviging van de relaties met interne en externe samenwerkingspartners is voor de toekomst van de dienst SOZAWE van groot belang. Een soepele interne en externe communicatie op uitvoerend, beleids- en bestuurlijk niveau is immers een randvoorwaarde om snel te kunnen anticiperen op externe ontwikkelingen.

Conclusies en Aanbevelingen

De communicatie vanuit de dienst SOZAWE richting interne en externe partijen is in het afgelopen jaar verbeterd. Houd deze opgaande lijn zoveel mogelijk aan.



6 Conclusies

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de belangrijkste conclusies van dit onderzoek, voortvloeiend uit de eerdere hoofdstukken. In de conclusies komen de doelstellingen voor dit onderzoek, zoals benoemd in paragraaf 1.3, terug in de vetgedrukte kopjes. De eerste doelstelling (evaluatie van het ontwikkelprogramma) is opgesplitst in twee delen: doelen en outcome.

6.1 Uitvoering van het ontwikkelprogramma

Doel 1a: doelstellingen van het ontwikkelprogramma

In 2006 is het meerjarenprogramma "Alle stadjes actief! Hoe werkt SOZAWE mee?" door het College van B&W vastgesteld en naar de Raad gestuurd. Dit ontwikkelprogramma is te zien als een 'kapstok' voor de ontwikkelingen die de dienst SOZAWE in de periode 2006-2011 heeft doorgemaakt. Dit ontwikkelprogramma behelste de facto een cultuuromslag in de werkwijze van de dienst.

Dit verandertraject had tot doel de organisatie om te turnen van een uitvoeringsorganisatie naar een professionele, klantgerichte dienstverlener. Dit einddoel moest bereikt worden door op verschillende terreinen de organisatie te ontwikkelen. Het programma benoemt de thema's *cultuur en professionalisering van medewerkers*, *professionalisering van de bedrijfsvoering*, *samenwerking met partners* en *in- en externe communicatie*. Op deze thema's zijn echter geen concrete, tastbare doelstellingen geformuleerd.

Doel 2: Evaluatie van de uitvoering

De uitvoering van de organisatieverandering is in een aantal fasen verlopen. Deze fasering an sich is goed doordacht en weloverwogen tot stand gekomen. De organisatieverandering is bewust ingezet met een herinrichting van de stafdiensten en het lijnmanagement (2006 en 2007), om zo de stuurkracht van de dienst te vergroten. Door verantwoordelijkheden voor dienstverlening duidelijk in de lijn te beleggen konden latere fasen bovendien soepeler verlopen. In de tweede fase is ingezet op het voorbereiden van de verandering van werkwijze en de professionalisering van medewerkers (2008 en 2009). Hiervoor zijn een aantal projecten uitgevoerd, die de werkwijzen, inkomensdienstverlening, invoering van klantmanagement of doorverwijzing naar zorg centraal stelden. Deze projecten vergrootten het draagvlak onder de medewerkers en resulteerden in een pilot Klantmanagement waarin de nieuwe werkwijze werd getoetst. De reorganisatie van de werkwijze van de klantmanagers (2010 en 2011) was daarvoor alleen nog een formele bekrachtiging van de veranderingen. Een geleidelijke omslag kon bijdragen aan de acceptatie van de verandering bij medewerkers, waardoor er een duurzame verandering zou optreden.

De logica achter deze uitvoeringsplanning is volstrekt helder, en bewust zo ingezet. De *line of reasoning* is echter ook sterk intern gericht. In de fasering van de uitvoering is vrijwel volledig ingezoomd op de cultuur en professionalisering: samenwerking en communicatie hebben geen of een weinig prominente positie in de organisatieverandering gekregen. In de plannen is ook geen rekening gehouden met externe invloedsfactoren. Dergelijke externe factoren hebben echter een grote rol gespeeld tijdens de uitvoering van het ontwikkelprogramma. Dit werd nog versterkt door de lange uitvoeringstermijn.



We noemen hier enkele externe factoren die een (zeer) grote rol hebben gespeeld:

- De streefde samenwerking tussen de dienst SOZAWE en de portefeuillehoudende wethouders. Er ging (zeer) veel tijd en energie verloren aan onnodige of overvloedige communicatie, terwijl het samen op trekken rondom belangrijke, grote dossiers onvoldoende van de grond kwam.
- De kentering van het economisch tij, met de recessie van 2008 en de zware economische neergang in 2009 en 2010. Hierdoor was er niet langer sprake van dalende werkloosheid bij gelijkblijvende middelen, maar kampt de regio Groningen (net als veel andere delen van Nederland) met stijgende werkloosheid en een halvering van de budgetten.
- De dienst had bovendien te maken met een steeds kritischere omgeving. **Samenwerkingspartners (doel 4)** hadden te lijden onder de interne gerichtheid van de dienst, verminderde toegankelijkheid van medewerkers en een gebrek aan 'elan'.

Ook op het interne vlak verliepen niet alle fasen zoals gehoopt. Door de langdurigheid van het traject bleek het moeilijk, zo niet onmogelijk, om de urgentie en het draagvlak voor de veranderingen vast te houden. Ook maakte de geleidelijke, meanderende invulling van het ontwikkelprogramma het moeilijk de visie en inhoudelijke lijn in de uitvoering van het programma te bewaken. De doelen die de dienst zich had gesteld waren bovendien overwegend abstracte lange-termijn doelen. Dat maakte het behalen van (motiverende) tussentijdse successen en het inzetten van deze successen om vertrouwen en draagvlak te vergroten bij interne en externe partijen moeilijk. Tot slot was al vanaf het begin van het ontwikkelprogramma duidelijk dat het ontwikkelprogramma op zeker moment zou uitmonden in een reorganisatie op uitvoeringsniveau. De dreiging van deze reorganisatie heeft jarenlang als een zwaard van Damocles boven de uitvoering gehangen. Dit heeft de creativiteit en het werkplezier van medewerkers niet bevorderd.

Al met al kunnen we wat betreft de uitvoering van het ontwikkelprogramma concluderen dat de opzet en inrichting van het programma an sich goed doordacht is en inhoudelijk logisch is. De uitvoering is echter te zeer intern gericht geweest, waarbij de effecten van externe factoren in de directe omgeving (kritische samenwerkingspartners, streefde interactie met gemeentebestuur) en indirecte omgeving (verslechterende conjunctuur) onvoldoende zijn opgevangen. De lange duur van het ontwikkelprogramma zorgde daarnaast voor langdurige interne onrust, waardoor de ingezette interne ontwikkelingen niet overal konden blijken.

Doel 3: Financiële prognoses

Gelijktijdig aan de uitvoering van het ontwikkelprogramma speelden diverse slepende discussie over de kwaliteit van de prognoses van de dienst SOZAWE tussen College en Raad. Deze discussies resulteerden in een afkalvend vertrouwen in het functioneren van de dienst SOZAWE bij de Raad. Er ontstond daardoor een grote twijfel over het vermogen van de Dienst om adequate prognoses te maken. Dit onderzoek geeft geen aanleiding deze twijfels te bevestigen: de Dienst heeft diverse trajecten ingezet om de prognoses aan te scherpen en de betrouwbaarheid hiervan te vergroten. Volgens diverse respondenten is daardoor de informatievoorziening van de Dienst SOZAWE op dit moment adequaat en van goede kwaliteit.



6.2 Resultaten en blik op de toekomst

Doel 1b: outcome van het ontwikkelprogramma

Wanneer we terugblikken op het profiel dat de dienst voor ogen had bij aanvang van de organisatie-ontwikkeling, moeten we daarom stellen dat het gewenste eindresultaat niet is behaald. Doordat alle energie naar binnen was gericht, functioneerde het klantmanagement nog tot ver in 2011 niet naar behoren. De *klantgerichtheid* van de dienst was daarmee niet verbeterd. Ook in *samenwerking en communicatie* heeft het ontwikkelprogramma niet aan progressie bijgedragen. Toch is een diskwalificatie van het ontwikkelprogramma te kort door de bocht. De inzet die de dienst afgelopen jaren heeft geleverd en de aandacht voor de eigen werkprocessen heeft zich wel degelijk uitbetaald. De kracht van de dienst SOZAWE ligt in de goed geoutilleerde, professionele en gemotiveerde medewerkers. De *professionaliteit van medewerkers, cultuur van de dienst en professionaliteit in bedrijfsvoering* zijn daarmee zeker verbeterd ten opzichte van 2006.

Doel 5: Blik op de toekomst

Dat het ontwikkelprogramma heeft geleid tot een verbetering in professionaliteit van de dienst en haar medewerkers stemt hoopvol voor de toekomst. Want het zijn de medewerkers van de dienst SOZAWE die de klanten in de toekomst te woord zullen staan en die met **samenwerkingspartners (doel 4)** op zullen trekken en. Het vertrouwen in de dienst SOZAWE bij deze partijen begint langzaam te herstellen. Een aantal samenwerkingspartners signaleert al een verbetering in de relatie. Het zijn ook de medewerkers van de Dienst die de communicatie richting partners en het politiek bestuurlijke niveau vorm zullen geven. De samenwerking tussen wethouder en de huidige directie verloopt voorspoedig en het vertrouwen van de Raadsfracties in het functioneren van de dienst groeit.

Het ontwikkelprogramma heeft al met al nog niet geleid tot een solide en betrouwbare dienst SOZAWE. De ontwikkelingen tussen 2006 en 2011 hebben echter wel bijgedragen aan de totstandkoming van een goed georganiseerde, professionele dienst SOZAWE. Deze dienst zal in de uitvoering van nieuwe veranderingen en bij het reageren op de uitdagingen van de toekomst nog voor complexe dilemma's komen te staan. De dienst heeft al wel een helder beeld van de eisen die de toekomstige bezuinigingen en decentralisaties stellen aan de uitvoering. Hier wordt op geanticipeerd met een heldere visie en er wordt gewerkt aan een concreet stappenplan voor de nieuwe organisatieverandering. Ook wordt, waar relevant **samenwerking (doel 4)** met andere beleidsvelden gezocht om gezamenlijk deze uitdagingen aan te gaan. Daarmee heeft de dienst de competentie om deze dilemma's op te lossen, en kan daarbij gebruik maken van waardevolle lessen uit het verleden.





Bijlage 1 Overzicht bronnen en respondenten

Bronnen

Algemene literatuur

Engelen, M.W.H., B. Steiner, N.E. Stroeker (in publicatie). *Evaluatie MAU WWB*. Research voor Beleid en Buro Steiner Advies, i.o.v. Ministerie van SZW.

Kamerbrief | 06-09-2011 | BZK

Kotter, J. P. 1995. Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review* (March-April): 59-67.

Kotter, J. & Cohen, D. (2002). The heart of change. Real life stories of how people change their organizations. Harvard Business School, Academic Service.

Ommeren, C.M. van & S.M. de Visser (2012) Van deelnemer naar werknemer. Derde voortgangsrapportage over de pilot loondispensatie. Research voor Beleid in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ommeren, C.M. van, S. Bouma & S. de Visser (in publicatie). *Van deelnemer naar werknemer. Evaluatie van de Pilot Loondispensatie, vierde voortgangsrapportage*. Research voor Beleid, i.o.v. Ministerie van SZW.

Straathof, A.J.M. (2009). *Zoeken naar de kern van cultuurverandering*. Erasmus Universiteit Rotterdam.

2006

Gemeente Groningen (2006). *Alle Stadlers Actief! Hoe werkt SOZAWE mee?* Dienst SOZAWE, gemeente Groningen.

Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2006). *Jaarplan 2006 Sociale Zaken en Werk*, Groningen, maart 2006.

2007

B&W Besluit dd 22 januari 2007. Onderwerp: Uitvoeringsplan Reorganisatie Directie Middelen en Control, dienst SOZAWE.

Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2006). *Jaarplan 2007 Sociale Zaken en Werk*, Groningen, november 2006.

2008

Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2007). *Jaarplan 2008, Versie 3.5*. Groningen.

Nota aan de Raad dd, 23 mei 2008. SZ.08.1623943. Onderwerp: Inzicht besteding Werkdeel WWB.

Nota inkoop re-integratievoorzieningen dd. 10 juli 2008. SZ.08.1648135. Onderwerp: Re-integratievoorzieningen 2008.



Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

2009

Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2009). *Jaarplan SOZAWE 2009*. Versie 1.6. Groningen, 11 december 2008.

Limmen, W. (2009). *Eindrapport werkwijzer*. Klantmanagement binnen de gemeente Groningen. Oktober 2009.

Korblet, H. (2009). *Eindrapport inkomenswijzer*. Advies t.a.v. inkomensdienstverlening SOZAWE. November 2009.

Polstra, L. (2009). *Eindrapport zorgverwijzer*. Dienst SOZAWE, December 2009.

Raadsvoorstel 2008-2009, BD 09.1908579. Onderwerp: samenwerking SOZAWE-DSW.

Raadsvoorstel 2008-2009. SZ 09.1845701. Onderwerp: toestemmingverlening MAU-aanvraag.

Nota aan de Raad dd. 19 maart 2009. BD 09.1804111. Onderwerp: Gevolgen en maatregelen kredietcrisis.

Nota aan de Raad dd. 26 maart 2009. D&A Beleid/TB/SZ 09.1856979. Onderwerp: Gewijzigd financieel beeld SOZAWE 2009/2010.

Nota aan de Raad dd. 2 oktober 2009. SZ 09.2055017. Onderwerp: prognose WWB Inkomensdeel en ontwikkelingen 'Alle Hens aan Dek'.

Nota aan de Raad dd. 20 november 2009. SZ 09.2086391. Onderwerp: klanttevredenheidsonderzoek Groningen@Work.

2010

Gemeente Groningen, dienst SOZAWE (2010). *Jaarplan SOZAWE 2010*. 28 januari 2010.

Nota aan de Raad dd. 11 december 2009. D&A Beleid/TB/SZ 09.2102217. Onderwerp: nota inzet participatiebudget 2010.

Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2010). *Uitvoeringsplan reorganisatie SOZAWE*. Groningen, april 2010.

Gemeente Groningen (2010). *Sozawe vooruit!* Verbeteracties informatie en financiering dienst SOZAWE.

Gemeente Groningen (2010). *Financieel resultaat WWB in perspectief*.

Dienst SOZAWE (2010). Uitnodiging informatiebijeenkomst voor medewerkers over het uitvoeringsplan reorganisatie SOZAWE. Februari 2010.

Dienst SOZAWE (2010). Uitnodiging bijeenkomst bonden, OR en Directie dd. 25-05-2010 over de plaatsingsprocedures rond de reorganisatie van de dienst SOZAWE.

Dienst SOZAWE (2010). *Reglement plaatsingsprocedure Reorganisatie Gemeente Groningen Dienst SOZAWE*. 19 mei 2010.

Verslag Raadscommissie Werk en Inkomen betreffende de voortgangsrapportages over 2010 kwartaal 1. 17 juni 2010.



Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst . . .

Nota aan de Raad dd. 9 juli 2010. D&A Beleid/MO/SZ 10.223508. Onderwerp: Re-integratiemonitor 2009.

Nota aan de Raad dd. 9 juli 2010. SZ 10.2236733. Onderwerp: Nota inkoop participatievoorzieningen 2010.

Nota aan de Raad dd. 15 september 2010. D&A Beleid/PA/SZ 10.2378107. Onderwerp: Kadernota inzet participatiebudget 2012-2014.

Nota aan de Raad dd. 5 oktober 2010. Onderwerp: Pilot Loondispensatie.

2011

Nota aan de Raad dd. 17 april 2011. SZ 11.2595857. Onderwerp: Korting re-integratiemiddelen gemeente Groningen.

Nota aan de Raad dd. 18 maart 2011. SZ 11.2561159. Onderwerp: Stand van Zaken verbeteracties informatie en financiering dienst SOZAWE.

Fracties PvdA, VVD, ChristenUnie, CDA en Stadspartij (7 maart 2011). Verzoek om onderzoek rekenkamercommissie naar het ontwikkelprogramma van de dienst SOZAWE.

Beukeveld, M. & K. Kloosterman (2011). Effectmeting transitie onder medewerkers en klanten van SOZAWE. Dienst onderzoek en statistiek, gemeente Groningen. Mei 2011.

Dienst Sociale Zaken en Werk (2011). *Pilot Klantmanagement. Uitkomsten en ervaringen.* Groningen, oktober 2011.

Nota aan de Raad dd. 24 november 2011. SZ 11.2826462. Onderwerp: Evaluatie SOZAWE Vooruit!

Groen, U. (2011). Onderzoek Dienst SOZAWE van de gemeente Groningen. Het Expertise Centrum.

Rekenkamercommissie (2011). Weergave gesprek RKC met directieleden dienst SOZAWE. Oktober 2011.

Gemeente Groningen, Dienst SOZAWE (2011). *Actief in Goede Banen. Beleidskader 2012-2015.* Gemeente Groningen, oktober 2011.

Nota aan de Raad dd. 13 oktober 2011. BD 11.2758718. Onderwerp: onderzoek dienst SOZAWE. Presentatie van de bevindingen van het HEC-rapport.

Dienst SOZAWE (2011). *Prestatiemanagement: kritische succes factoren en kritische prestatie indicatoren op directieniveau.* Datum onbekend.

2012

Meulen, O.R. van der (2012). Voortgang organisatieontwikkeling. Stand van zaken van organisatieontwikkeling. Februari 2012.

Signalement aan College van B&W dd. 13 januari 2012. Onderwerp: Continuering meerjarig aanvullende uitkering (MAU) in 2012.



Raadsvoorstel - Onderzoek rekenkamercommissie naar de reorganisatie dienst ...

Respondenten

| Naam | Functie/organisatie | Type interview |
|----------------------|---|----------------|
| Theo Dijkstra | Concern Controller/ voormalig Directielid dienst SOZAWE | Face-to-face |
| Leo Bosdijk | Programmamanager Decentralisaties | Face-to-face |
| Peter Teesink | Voormalig Algemeen directeur SW-bedrijf Iederz, huidig programmamanager reorganisatie SOZAWE/Iederz, lid van het GMT. | Telefonisch |
| Jellemeek Zock | Voormalig Algemeen directeur dienst SOZAWE | Face-to-face |
| Elly Pastoor | Huidig wethouder Sociale Zaken | Face-to-face |
| Rosita van Gijlswijk | Raadslid SP | Groepsgesprek |
| Mattias Gijbsbertsen | Raadslid GroenLinks | Groepsgesprek |
| Carine Bloemhoff | Raadslid PvdA | Groepsgesprek |
| Anna Riemersma | Raadslid Stadspartij | Groepsgesprek |
| Arno Rutte | Raadslid VVD | Groepsgesprek |
| Oscar van der Meulen | Dienstcontrollor | Face-to-face |
| Tineke Bennema | Hoofd afdeling beleid dienst SOZAWE | Face-to-face |
| Karin Dekker | Wethouder Financiën | Face-to-face |
| Maarten Ruys | Gemeentesecretaris | Face-to-face |
| Hans van Ulsen | Directielid dienst SOZAWE | Face-to-face |
| Peter Verschuren | Voormalig wethouder Sociale Zaken | Face-to-face |
| Anja Jansen | Bestuursadviseur wethouders Verschuren en Pastoor (tot dec. 2011) | Face-to-face |
| Sanny Veerkamp | dienst OCSW, gemeente Groningen | Telefonisch |
| Irma Noorbergen | Ondernemerstrefpunt | Telefonisch |
| Peter Rutgers | Directeur WerkPro | Telefonisch |
| De heer Keyzer | MJD | Telefonisch |
| Otto Jongsma | RMC coördinator, gemeente Groningen | Telefonisch |
| Lilian Jacobs | UWV | Telefonisch |
| Wessel Poeder | Kamer van Koophandel | Telefonisch |



Bijlage 2 Normenkader

Toelichting bij het normenkader

De volgende pagina's bevat het normenkader voor het onderzoek naar de dienst SOZAWE in Groningen. Dit normenkader is leidend geweest voor het onderzoek. Het normenkader diende als middel om de checklists en interviews mee te structureren, en fungeerde als controle om te waarborgen dat de meest belangrijke elementen in het onderzoek zijn meegenomen. Het normenkader was dus geen doel op zich.

Het normenkader, zoals weergegeven op de volgende pagina's, bevat toetsingsnormen en toetsingspunten die zijn afgeleid uit de theorie voor organisatieverandering van de organisatiewetenschapper John Kotter. Dit model is ontwikkeld als leidraad voor organisatieverandering en bestaat uit acht stappen.^{1 en 2} Hoewel deze stappen in de tijd globaal op elkaar volgen, zullen ze elkaar in de praktijk van een organisatieverandering ook deels overlappen. Onderstaande tabel laat deze stappen zien. Een nadere toelichting op de stappen is te vinden in de hoofdttekst van het rapport (hoofdstuk 3).

Tabel B2.1 Organisatieverandering en implementatie in 8 stappen

| Stap | Toelichting |
|--------------------|--|
| 1. Urgentie | Een gevoel van urgentie creëren |
| 2. Leidend team | Een leidend team samenstellen |
| 3. Visie + plan | Een visie en een strategie ontwikkelen |
| 4. Draagvlak | De veranderingsvisie communiceren; informeren van alle betrokkenen |
| 5. Actieruimte | Aanzetten tot actie door barrières weg te nemen |
| 6. Resultaat | Korte termijn successen genereren en delen |
| 7. Tempo | Verbetering consolideren en meer verandering tot stand brengen |
| 8. Duurzaam anders | Nieuwe benaderingen in de organisatiecultuur verankeren |

Bron: Kotter, *Research voor Beleid*.

Op verschillende punten in het normenkader zijn elementen uit deze theorie terug te vinden. Ook hierbij geldt: de theorie is een middel om naar het proces te kijken, maar geen doel op zich. De theorie geeft ons handvaten om de relevante aspecten te belichten, maar is geen beperkend stramien.

¹ Kotter, J. P. 1995. Leading change: Why transformation efforts fail. Harvard Business Review (March-April): 59-67.

² Kotter, J. & Cohen, D. (2002). The heart of change. Real life stories of how people change their organizations. Harvard Business School, Academic Service.

2. Doel en visie

Zijn er voor het ontwikkelprogramma en de bijbehorende reorganisaties doelstellingen geformuleerd?

Zie ook: hoofdstuk 2.1 en hoofdstuk 3.1.1-3.4

Binnen de organisatie werd bij aanvang van de reorganisatie duidelijk wethouder en overige Collegen betrokken bij de reorganisatieverandering uit te kunnen voeren.

- Er was een duidelijke visie aanwezig op de benodigde organisatieverandering en het gewenste eindresultaat.

Aanwezigheid gevoel van urgentie bij:

- Wetouder, leiding, wetouder en overige Collegen
- Directie SOZAWE
- Betrokken ambtenaren
- Raad

Aanwezigheid concreet einddoel en concrete doelstellingen van ontwikkelprogramma

- Logische relatie tussen jaardoelstellingen en einddoel

Het ontwikkelprogramma en de bijbehorende reorganisaties hadden een abstract einddoel. In de jaarplannen van de jaardoelstellingen opgenomen deels concrete doelstellingen opgenomen.

In de jaarplannen van de dienst - subdoelstellingen opgenomen, waarin deze doelstellingen concreet zijn, en de mate van aansluiting tussen de jaardoelstellingen en de -subdoelstellingen verschildt per jaar. Door niet ontbreken van een concreet einddoel en concrete doelstellingen van de jaardoelstellingen en het einddoel van de verandering is niet concreet gemaakt. Niet duidelijk is wat logica is achter de keuze van de jaardoelstellingen voor dat jaar. Er is geen logische opeenvolging van doelen over de verschillende jaren te zien. Ook komen enkele doelen in meerdere jaren terug, zonder dat het duidelijk is welke verandering op dat doel is gemaakt in een eerder jaar.

Het 'doelen' van een nieuwe werkwijze en dit daarna bekrachtigen in een reorganisatie draagt niet bij aan het einddoel. De brede cultuuromslag is daardoor (pas) aan het eind van het traject gekomen, de tijd voor experimenteren is ten koste gegaan van de tijd voor brede borging.

De brede cultuuromslag is daardoor (pas) aan het eind van het traject gekomen, de tijd voor experimenteren is ten koste gegaan van de tijd voor brede borging.

De verandering kende voorstanders op sleutelposities in de organisatie.

De verandering kende voorstanders op sleutelposities in de organisatie.

Er was/waren één of meerdere sterke leiders aanwezig die zich uitstraften als voorstander van de organisatieverandering.

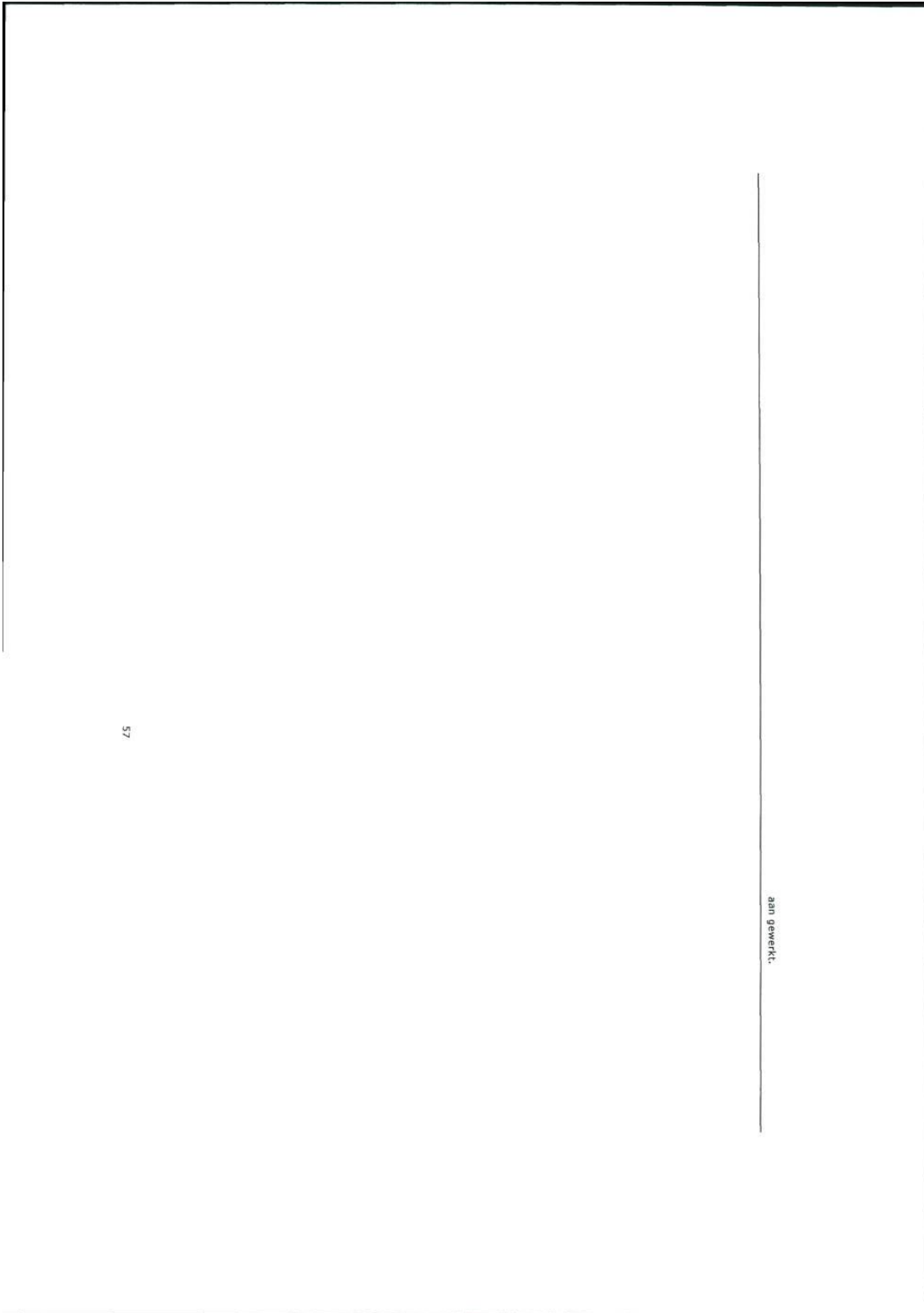
Er was/waren één of meerdere sterke leiders aanwezig die zich uitstraften als voorstander van de organisatieverandering.

Deze visie is op een heldere en consequente wijze uitgedragen naar de betrokken ambtenaren, het College en de Raad.

Deze visie is op een heldere en consequente wijze uitgedragen naar de betrokken ambtenaren, het College en de Raad.

¹ Effectmeting transitie

| | |
|---|---|
| <p>3. Organisatie</p> <p>Is voldaan aan de voorwaarden die noodzakelijk waren voor het succesvol uitvoeren van het ontwikkelprogramma en de bijbehorende reorganisaties?</p> | <p>Zie ook: Hoofdstuk 3.5-3.8</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is voldaan aan de <i>randvoorwaarden</i> die noodzakelijk zijn voor de dienst SOZAWE om het reorganisatietraject uit te voeren en te (gaan) functioneren als een solide en betrouwbare uitvoeringsorganisatie. Eventuele <i>hindernissen</i> hiervoor zijn weggenomen. • De directie van SOZAWE heeft voldoende <i>sturing</i> gegeven aan <i>voorzorg</i> van het gehele traject van de organisatieverandering. • Deel. In de uitvoeringsplannen van de reorganisaties is een deel van de doelen vertaald naar acties. In de projecten zijn de doelen ook deels vertaald naar de uitvoeringspraktijk. Een deel van de doelen (communicatie, samenwerking) is echter lange tijd buiten schot gebleven. • Nee. De doelen rond start, uitvoering en afsluiting van het verandertraject zijn te abstract geweest. In de uitvoering van de twee reorganisaties zijn wel haalbare (tussentijdse) doelen gesteld. • Deel. Er <i>speelde</i> in deze periode vijf belemmeringen (zie H3.5). Het grootste wantrouwen in de Raad (1) is pas laat in het proces (2010) geïdentificeerd en actie op ondernomen. Het ontbreken van een transitiebudget bovenop de reguliere begroting (2) is niet als belemmering geïdentificeerd. De bestaande bedrijfscultuur onder andere (3) is niet als belemmering geïdentificeerd, maar deze is in het proces niet volledig weggenomen. Het belang van goede samenwerking met partners (4) is wel onderkend, maar dat dit in de periode 2006-2010 een hindernis werd in de uitvoering is niet expliciet benoemd en aangepakt. Communicatie en informatie vanuit de dienst (5) is laat in het proces (2010) als belemmering geïdentificeerd. Hier wordt |
|---|---|



57

aan gewerkt.

Normenkader deel B: Middelen

| Onderzoeksvragen | Toetsingsnormen | Beoordeling |
|--|---|--|
| <p>I. Middelen</p> <p>Welke financiële prognoses van de inkomsten uit het WWB-inkomensdeel zijn er gemaakt? Wat is de kwaliteit van deze prognoses?</p> <p>Wat maakt het voor de dienst SOZAWE lastig goede prognoses te maken?</p> | <p>De dienst SOZAWE maakt prognoses die, binnen de externe omstandigheden, adequaat en kloppend zijn.</p> <p>De dienst SOZAWE maakt prognoses die, binnen de externe omstandigheden, adequaat en kloppend zijn.</p> <p>De dienst SOZAWE maakt prognoses die, binnen de externe omstandigheden, adequaat en kloppend zijn.</p> | <p>De oorzaken voor de wijzigingen in prognoses lagen in de jaren 2006-2011 grotendeels bij externe ontwikkelingen. Ook andere nadellege-menten hebben hier, juist, van gehaad. De dienst SOZAWE heeft hiervoor geen adequate voorzieningen. Voor zover grip op het prognoseproces mogelijk is, is deze er nu ook.</p> |

Normenkader deel C: Verankering van verandering en blik op de toekomst

| Onderzoeksvragen | Toetsingsnormen | Beoordeling |
|--|--|---|
| <p>1. Verankering van verandering Zie ook hoofdstuk 3.8</p> <p>In welke mate zijn veranderingen verbetering van werkwijzen (in lijn met de oorspronkelijke doelen en visie)</p> | <ul style="list-style-type: none"> Tussentijdse evaluatie van het verloop van de reorganisatie Bij het behalen van doelen is gelijk een lijn naar de toekomst uitgestippeld (nieuwe doelen passend in dezelfde lijn) Er is continue aandacht voor de veranderingen Verandering is verankerd in de dagelijkse werkwijzen | <p>Nee. Er is geen expliciete tussenevaluatie van het ontwikkelprogramma geweest.</p> <p>Nee. De dienst heeft niet werkonderwijs met een nieuw leerproces ingesteld. Het einddoel is niet duidelijk. Het proces is veranderende omstandigheden. Hierdoor werd er toegewerkt naar een verandering die na realisatie vrij snel niet meer actueel bleek.</p> <p>Deels. Er is vrijwel continu aandacht geweest voor de komende verandering en het oefenen met nieuwe werkwijzen. Inbedding van verandering is echter iets anders dan doorvoeren van verandering.</p> <p>Deels. De verandering is voldoende verankerd nog niet verankerd in de dagelijkse werkwijzen van de meerderheid van de medewerkers. Dit wordt onderschreven door diverse interne documenten.</p> |
| <p>2. Blik naar de toekomst Zie ook hoofdstuk 5</p> <p>In hoeverre is er samenwerking gezocht met andere beleidsvelden (onderwijs, zorg)? Hoe staan instanties in deze beleidsvelden tegenover het overnemen van taken?</p> | <ul style="list-style-type: none"> In de bestaande of verwachte samenwerking met partijen onderwijs en zorg: Is er bereidheid tot samenwerking bij relevante partijen Zijn eventuele voorwaarden die relevante partijen zien voor samenwerking in kaart gebracht Is bekend hoe deze voorwaarden aansluiten bij het beleid van de gemeente. | <p>Ja. Er is bereidheid tot samenwerking bij relevante partijen op het terrein van arbeid, onderwijs en zorg.</p> <p>Deels. Partijen noemen verschillende voorwaarden (toegankelijkheid, flexibiliteit, creativiteit, etc.) die nodig zijn om de samenwerking te wensen zijn door de dienst niet gestructureerd in kaart gebracht.</p> <p>Ja. Deze voorwaarden sluiten aan bij de oorspronkelijke doelen van het ontwikkelprogramma én bij de nieuwe visie van de dienst. Een positieve kentering richting deze voorwaarden wordt door een deel van de externe partijen reeds gezien.</p> |
| <p>Is de dienst SOZAWE in de huidige vorm voldoende in staat adequaat te reageren op veranderingen (o.a. wetwijzigingen, bezuinigingen)?</p> | <ul style="list-style-type: none"> Wijzigingen zijn vertaald naar uitvoeringsproces(sen) binnen de dienst SOZAWE Er is een duidelijk beeld van de eisen die invoering van de Wwv/Loonindemnatie stelt aan de organisatie Er wordt geanticipeerd op deze toekomstige eisen van de organisatie te komen Voor deze plannen geldt dat ze voldoende tijd hebben om te worden uitgevoerd Voldoende aan de gestelde eisen qua tijd en budget | <p>De dienst SOZAWE en andere decentralisatieinstellen aan de dienst SOZAWE. Hier wordt op geanticipeerd met een heldere visie, er wordt gewerkt aan een helder stappenplan.</p> <p>Voor zover mogelijk. De planning is in ontwikkeling. De plannen worden besproken met de Raad gestuurd. De wettelijke eisen staan nog niet vast.</p> |

¹ Na de val van het kabinet is de Wwv niet in stemming gebracht, waardoor de contouren en het tijdspad van de wet (nog) niet vaststaan.

Research voor Beleid
Bredewater 26
Postbus / P.O. Box 7001
2701 AA ZOETERMEER
tel: + 31 079 3 222 222
fax: + 31 079 3 222 212
The Netherlands
info@research.panteia.nl
www.research.panteia.nl



Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

Bestuursdienst



Onderwerp Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

Steller M. de Gier

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (06-50260205) Bijlagen 1 Ons kenmerk RO12.3249026
Datum - 4 OKT 2012 Uw brief - Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

In april 2012 hebben wij u laten weten aan een plan te werken om bij te dragen aan een aantrekkelijk en divers winkelaanbod in de (binnen)stad en dit plan in oktober aan u te presenteren en met u te willen bespreken. Deze brief met het bijgevoegde plan is een uitwerking van deze aankondiging.

Detailhandel is van vitaal belang voor de binnenstad van Groningen, niet alleen vanwege de sfeer en levendigheid en de miljoenen bezoekers per jaar die zij trekt, maar ook om de werkgelegenheid die zij oplevert. Echter, het is algemeen bekend dat de detailhandelsbranche momenteel voor grote uitdagingen staat: een economische crisis, concurrentie van internetwinkels en problemen met bedrijfsopvolging. Het beëindigen van een detailhandelsbedrijf is soms het onvermijdelijke gevolg en dit leidt tot een minder divers aanbod van winkels in onze binnenstad.

Om de in de stad gevestigde detailhandel in en buiten de binnenstad zo goed mogelijk te ondersteunen hebben wij de afgelopen jaren programma's en projecten opgestart zoals het Servicepunt Detailhandel, Winkelstraatmanagement en het programma Ruimte voor de Binnenstad. Echter, wij willen ons niet enkel richten op het behouden van het bestaande, maar ook om het zoeken naar het nieuwe: uit enquêtes onder bezoekers van de stad blijkt dat er ook behoefte is aan een groot aantal winkels die nu nog niet in Groningen gevestigd zijn. Om de kansen op vestiging van deze nieuwe winkels te bevorderen hebben wij het bijgevoegde plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel' opgesteld. Dit plan is tot stand gekomen na gesprekken met de Groningen City Club, verschillende retailmakelaars en brancheorganisaties actief in de detailhandel. Het plan is aangekondigd in *Ruimte voor de Binnenstad*, dat als doel heeft de aantrekkingskracht van de binnenstad te vergroten (brief aan de raad d.d. 21 juni 2012, RO 12.3131704).

In het plan ziet u dat wij ons vooral richten op hele gerichte communicatie richting de doelgroep en op slimme samenwerking met de winkelmakelaars en de Groningen City Club. Wij kiezen er niet voor om zware financiële instrumenten of externe inhuur te

1

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

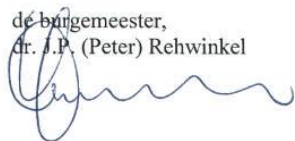
Volgvel 1

zetten. Dat is niet alleen een kostenoverweging; wij zijn ook van mening dat onze partners en wij zelf voldoende kennis en kunde in huis hebben, of op korte termijn kunnen verkrijgen, om het winkelaanbod in Groningen zo goed mogelijk te verbeteren. Daarvoor zullen we echter wel intensiever moeten samenwerken: informatiestromen moeten verbeteren en gemeente en marktpartijen zullen elkaar moeten ondersteunen wanneer noodzakelijk.

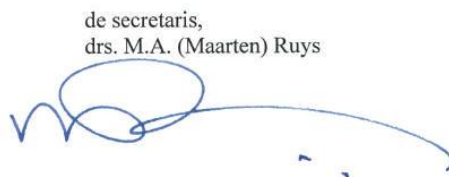
Wij willen dit plan tot en met het eerste kwartaal van 2014 implementeren. Begin 2014 zullen wij de activiteiten en hun effectiviteit evalueren. Wij zullen deze evaluatie vóór de zomer van 2014 aan uw raad aanbieden.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel



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



**Oog voor Nieuwe Detailhandel:
samen werken aan een divers winkelaanbod**



1. Inleiding, p. 2;
 2. De rol van de overheid in acquisitie van detailhandel, p. 3;
 3. Mogelijke varianten, p. 4;
 4. Benodigde instrumenten, p. 8;
 5. Ervaringen andere gemeenten, p. 9;
 6. Kosten en dekking, p. 10;
 7. Duur en evaluatie, p. 10.
- Bijlage 1: Reportage over winkelstad Groningen, RetailVisie #3, zomer 2012, p. 11
Bijlage 2: Top 15 retailketens gewenst in Groningen, p. 12;
Bijlage 3: Overige wenselijke formules voor Groningen (incl. horecaconcepten), p. 13;
Bijlage 4: Lijst van recente dynamiek in de Groninger winkelmarkt, p. 14.

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

1. Inleiding

Detailhandel is een economische motor van de stad, met name de binnenstad. In totaal werkten er in 2011 circa 11.500 mensen bij 1.700 detaillisten (ook wel: retailers) in de stad, 8,5% van de totale werkgelegenheid. In de binnenstad gaat het om circa 4.500 arbeidsplaatsen in ruim 650 vestigingen, bijna 25% van de werkgelegenheid.¹ Deze detailhandel heeft een grote aantrekkingskracht op de circa 24 miljoen bezoekers per jaar aan de binnenstad: circa 2/3^e van alle bezoekers geeft aan de binnenstad primair te bezoeken om te winkelen en deze bezoekers genereren samen jaarlijks 828 miljoen euro omzet.² Echter, de fysieke detailhandel kent een moeilijke tijd. Niet alleen voelt zij de effecten van de economische crisis, maar ook speelt concurrentie van internetwinkelen een rol en hebben vele oudere zelfstandige detaillisten moeite met het vinden van bedrijfsopvolging. De combinatie van bovenstaande factoren leidt de laatste jaren tot een terugloop in het aantal detailhandelsvestigingen in de binnenstad, met circa 5% sinds 2008. Daarbij moet aangemerkt worden dat door schaalvergroting het totale winkeloppervlak op een constant hoog niveau is gebleven. Groningen heeft van de 10 grootste steden in Nederland nog steeds het meeste winkelmeters per inwoner! Echter, met minder vestigingen en een constant winkeloppervlak neemt wel de diversiteit in het winkelaanbod af.

De terugloop in detailhandelsvestigingen leidt ertoe dat de leegstand in de winkelmarkt groeiende is. In de gemeente Groningen staat momenteel 9,6% van de beschikbare winkelruimte leeg en 12,7% in de binnenstad (zie afbeelding 1). Hoewel deze getallen vergeleken met steden van vergelijkbare grootte niet schrikbarend zijn (leegstand in Groningen is iets hoger als gemiddeld, vooral veroorzaakt door enkele uitschieters zoals de Oosterstraat), zien wij hier wel degelijk een aandachtspunt: leegstand leidt tot negatieve uitstraling op zittende winkels, verminderde aantrekkingskracht en potentieel tot minder bezoekers.

Ondanks crisis en internetwinkelen weet de consument de stad echter nog wel degelijk te vinden en beoordeelt het winkelaanbod en sfeer nog steeds goed. Detailhandel biedt dus nog steeds kansen. Uit de enquêtes van de detailhandelsmonitor komt echter wel sterk naar voren dat consumenten bepaalde formules in Groningen missen, met name in het modische/recreatieve segment. Dit bevestigt de trend dat mensen meer en meer naar binnensteden komen om recreatief te winkelen (en minder om doelgericht te winkelen). Wij zien ook dat bepaalde formules in Groningen een goede toevoeging zouden kunnen zijn aan het winkelaanbod voor de bezoeker aan Groningen. Kortom: Groningen kan consumenten beter bedienen door gericht meer nieuwe detailhandel naar haar stad te halen en te faciliteren. Hiermee wordt de stad aantrekkelijker voor bezoekers en wordt leegstand bestreden. Dat acquireren en faciliteren kan op verschillende manieren aangepakt worden, waarbij sommige middelen beter en efficiënter zullen werken dan andere. Dit plan beschrijft de lijnen waarlangs wij de komende tijd willen werken, inclusief de afweging waarom wij wel en niet voor bepaalde varianten kiezen.

¹ Bron: Vestigingenregister gemeente Groningen 2011,

² Bron: Detailhandelsmonitor 2011, gemeente Groningen



Afbeelding 1: Leegstand (roodgekleurde panden) in de binnenstad van Groningen. Bron: Locatus, 2012

2. De rol van de overheid in acquisitie van detailhandel

Het mechanisme van de vraag naar vestigingslocaties door retailers en het aanbod van winkelvastgoed door pandeigenaren is marktwerking. In dit verband spelen makelaars een belangrijke rol als tussenpersoon: zij brengen het aanbod in kaart en leggen contact met mogelijk geïnteresseerde detaillisten. Zij zijn daarmee in feite ook verantwoordelijk voor het acquireren van nieuwe detailhandel voor de stad Groningen. Dat moet zo blijven. Echter, er zijn verschillende redenen waarom in de huidige markt de gemeente Groningen (maar ook andere samenwerkingspartners) wel degelijk een rol kunnen hebben in de markt van winkelvastgoed, náást of met retailmakelaars:

- De binnenstad van Groningen verandert de komende jaren enorm. Het Forum, de Oostwand, de Nieuwe Markt, het Damsterdiep, de mogelijke komst van de tram, de Diepenring: ze zullen gezamenlijk zorgen voor een metamorfose van de binnenstad, zowel qua uitstraling als qua bezoekersstromen en economische kansen. Dit verhaal is niet altijd bekend bij alle retailketens en makelaars dragen dit verhaal ook nog niet altijd voldoende uit. De grote, bekende retailers kennen Groningen goed genoeg en zijn hier vaak ook al gevestigd. Maar het zijn vooral de opkomende, nog relatief kleine ketens die nog niet altijd volledig geïnformeerd zijn: ketens die gestart zijn in de Randstad en nu een expansiebehoefte hebben; maar ook ketens die in het buitenland al langer bestaan, maar zich pas recent op de Nederlandse markt bewegen. Deze ketens kijken in eerste instantie naar kengetallen zoals passantenstromen, koopkracht, potentieel verzorgingsgebied, aanwezige concurrentie. Door zich te focussen op die getallen worden steden voor hen min of meer anonieme vestigingslocaties. Daarbij houden zij niet altijd rekening met de verandering in een specifieke stad. Dit terwijl juist die verandering nieuwe kansen met zich meebrengt, zeker op de lange termijn.
- Marktwerking is over het algemeen een efficiënt mechanisme, maar werkt niet altijd perfect. Ten eerste reageert de vastgoedmarkt niet altijd accuraat: als er voor een

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

winkelpand niet voldoende vraag is, kan dat pand een tijdlang leegstaan. Theoretisch daalt de huurprijs dan net zo lang tot de makelaar een geschikte kandidaat gevonden heeft die bereid is de huurprijs te betalen. In de praktijk werkt dit mechanisme niet vlekkeloos: pandeigenaren zijn niet altijd bereid om de prijs snel te laten zakken en makelaars zijn niet voor alle panden even hard op zoek naar geschikte kandidaten. Langdurige leegstand is dan het gevolg van een imperfecte markt. De gemeente heeft, vanuit haar diverse ambities, een belang bij het tegengaan van deze leegstand.

- Tot slot is er bij marktwerking lang niet altijd sprake van samenwerking: makelaars hebben er een bedrijfsmatig belang bij hun informatie niet te delen met hun concurrenten. Dat kan betekenen dat de juiste retailer niet altijd bij het juiste vastgoed terecht komt, dat de onderlinge samenhang tussen de activiteiten van de makelaars ontbreekt of dat nuttige informatiekanalen en/of netwerken niet worden gebruikt. Als neutrale en betrouwbare partij kan de gemeente, met haar stadsbrede belang hier een rol spelen, mits zie hier op een uiterst nauwkeurige wijze mee om gaat.³

3. Mogelijke varianten

Wanneer het optreden van de gemeente op het gebied van detailhandelsacquisitie is gerechtvaardigd, is het zaak te bepalen op welke wijze de gemeente zich inzet. Uit de vorige paragraaf komen al enkele logische lijnen naar voren, die wij, samen met andere mogelijke activiteiten, hieronder uiteen zullen zetten:

3.1 Doelgroepmarketing

Net zoals Marketing Groningen zich intensief richt op groepen toeristen, kan de gemeente zich met gerichte marketing focussen op retailers en retailontwikkelaars. Belangrijk daarbij is 'om het verhaal' van Groningen te vertellen: waarom is het zo positief om als detaillist in Groningen te investeren, welke ambities en projecten realiseert de gemeente? Welke straten bieden potentieel? Wat gaat er met de stad gebeuren? Maar vooral: wat ontgaat je als retailer door slechts naar de standaard kengetallen te kijken? Groningen ontwikkelt zich en verandert. Dat biedt nieuwe kansen voor diegenen die er snel bij zijn. Juist omdat er wat verandert, is het de moeite waard als stad de publiciteit op te zoeken. Voorbeelden van extra marketingactiviteiten in de retailbranche:

- Artikelen in vakbladen of op websites. Een voorbeeld is het artikel over Groningen zoals dat recent gepubliceerd is in het vakblad Retailvisie⁴ (zie bijlage 1);
- Er zijn diverse retailplatforms die jaarlijks één of enkele bijeenkomsten, workshops of congressen organiseren. Tijdens deze sessies is er altijd (als onderdeel van het programma) volop aandacht voor de ontvangende stad: meestal is er gelegenheid tot één of enkele presentaties en/of een stadswandeling onder begeleiding van een retailexpert. Aangezien de doelgroep van deze sessies heel specifiek bestaat uit retailers, retailontwikkelaars en retailbeleggers, zijn het perfecte gelegenheden om Groningen hernieuwd te presenteren. Voorbeelden van platforms met bekende congressen: de Nederlandse Raad voor Winkelcentra (NRW), Platform Binnenstadmanagement, Stichting Studieceterium Marktontwikkeling (SSM), Locatus en Wikistedia. Het voordeel van deze bijeenkomsten is dat de doelgroep op deze momenten bij elkaar komt, zonder dat zij specifiek naar de stad komt voor een 'acquisitiepraatje' over de stad. In de voorbereidende gesprekken voor dit

³ Overigens is dit idee niet nieuw. Al jaren geleden is gepoogd een samenwerkingsverband tussen makelaars op te zetten, door binnen het project Organisatie Aanbodverbreding Binnenstad (OAB) een courtagereregeling in te voeren, waarbij makelaars een vergoeding kregen wanneer zij onderling leads uit zouden wisselen (in het geval de ene makelaar een geschikt pand in portefeuille had en de andere het contact met die partij). In de praktijk is hier nooit gebruik van gemaakt, omdat de concurrentiebelangen te groot waren.

⁴ 'Wie nu in Groningen investeert, slaat over een paar jaar zijn slag', RetailVisie #3, zomer 2012

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

plan kwam namelijk meermalen naar voren dat het niet effectief is om retailers uit het land uit te nodigen voor een 'Dagje Groningen': dat wordt te veel als verkooptechniek ervaren;

- Aanwezigheid op vastgoedbeurzen zoals de Provada: specifieke momenten waarop de vastgoedwereld elkaar ontmoet en nieuwe inspiratie opdoet. Tot nu toe neemt de gemeente Groningen geen deel aan de Provada, in tegenstelling tot sommige gemeenten van vergelijkbare grootte en ambitie (bijvoorbeeld gemeente Almere en gemeente Maastricht).

Voor dergelijke bijeenkomsten is beschikbaarheid van aantrekkelijk en informatief promotiemateriaal, specifiek gericht op detailhandel, belangrijk. Hier komen we later op terug. Wij stellen voor de verantwoordelijkheid voor een gerichte en selectieve aanpak neer te leggen bij de afdeling Economische Zaken. In eventuele samenwerking met Marketing Groningen of eventueel een marketingbureau kan een strategie worden opgezet die zorgt voor de meest doelmatige wijze van het verkrijgen van aandacht voor de stad.

3.2 Samenwerking en facilitering

Zoals in hoofdstuk 2 al is benoemd, zijn er redenen waarom goede samenwerking tussen de verschillende marktpartijen die zich bezighouden met detailhandelsacquisitie niet altijd automatisch tot stand komt. Met het opstarten van dit plan heeft de gemeente de ambitie deze samenwerking te verbeteren. Niet noodzakelijkerwijs tussen makelaars onderling, maar wel tussen makelaars, de Groningen City Club (GCC), de gemeente en vastgoedeigenaren. Samenwerking is een algemeen begrip, dus om daar een concrete invulling aan te geven doen kiezen we voor enkele concrete lijnen, die besproken en onderschreven worden door de belangrijke retailmakelaars in de stad en de GCC:

3.2.a Meer intensieve bilaterale afstemming tussen makelaars en gemeente

Een gezamenlijk makelaarsoverleg is niet haalbaar, dat is in het verleden ervaren (zie voetnoot 3, pagina 4) en daar zijn logische redenen voor. Echter, de vertrouwensbasis tussen makelaars en ambtenaren is goed genoeg om op individueel niveau afstemmingsoverleg te voeren, waarbij makelaars ook bereid zullen zijn openheid van zaken te geven. In deze overleggen kan periodiek geïnventariseerd worden met welke retailers de makelaar momenteel in gesprek is, waarom deze zaken wel of niet zullen slagen, of de gemeente daar nog een rol in kan spelen (bijvoorbeeld op het gebied van dienstverlening of planologie) en waarom de makelaar niet in gesprek is met bepaalde ketens die de gemeente graag in Groningen zou zien. In sommige gevallen kan het nuttig zijn dat een ambtenaar meegaat met de makelaar naar een geïnteresseerde retailer, of kunnen makelaars aansluiten bij vastgoedbijeenkomsten georganiseerd door de gemeente. Door deze gesprekken met meerdere makelaars te voeren krijgt de gemeente een totaalbeeld van de verschillende bewegingen in het winkelvastgoed en hierdoor kan zij met de verschillende makelaars een strategie uitstippelen om het winkelaanbod te bevorderen. Dit alles uiteraard zonder afbreuk te doen op de vertrouwelijkheid waarin makelaars informatie aan de gemeente en er voor te waken dat één makelaar bevooroordeeld wordt ten opzichte van de andere.

3.2.b Samenwerking makelaars en bestuur

Eén van de wijzen waarop de gemeente makelaars kan ondersteunen in hun acquisitieactiviteiten is gebruik te maken van de positie van burgemeester en wethouders. Onafhankelijk van elkaar geven makelaars aan dat een enthousiaste en uitnodigende houding van bestuurders in sommige gevallen het verschil kan maken tussen het zich wel of niet vestigen van een retailketen in de stad. Een telefoontje, een uitnodigende brief of een kort gesprek op het Stadhuis maakt indruk en kan veel goeds doen, zo is de overtuiging van de makelaars. Refererend aan hoofdstuk 2: juist die persoonlijke benadering en een uitnodigende

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

houding haalt Groningen uit de anonimiteit van kengetallen. Dit komt niet zozeer dat retailers zich slechts laten leiden door emotie, maar wel omdat zij door de persoonlijke aandacht voelen dat de gemeente betrokken is en er alles aan zal doen (uiteraard binnen beleid en wetgeving) om de nieuwkomer in de stad te faciliteren. De makelaars geven daarbij ook aan behoefte te hebben aan korte lijnen naar het Stadhuis.

3.2.c Informatie-uitwisseling tussen makelaars, gemeente en GCC

Niet alleen makelaars spreken met grote retailketens. En niet alleen gemeentes ontmoeten retailontwikkelaars. Ook de zittende detailhandel in Groningen beschikt over een groot en uitstekend netwerk. Met name de grotere retailketens voeren op landelijk niveau intensief overleg⁵. Bedrijfsleiders in Groningen staan vaak direct in goed contact met hun hoofdkantoor en zijn daarom goed op de hoogte wat er op landelijk niveau besproken wordt: ambities en eisen van individuele retailketens, expansieplannen, gezamenlijke agenda's, synergie die optreedt wanneer twee specifieke retailers zich bij elkaar in een stad vestigen, signalen over het sluiten van vestigingen, etc. Via de GCC kunnen deze kanalen aangeboord worden en de GCC heeft al aangegeven zich hiervoor in te willen zetten. De voordelen zijn helder: makelaars krijgen de vraagkant beter in beeld, GCC-leden kunnen samenwerken met makelaars om te bevorderen dat specifieke ketens naar de stad komen en de gemeente blijft op de hoogte van relevante ontwikkelingen en kan haar ambitie voor een groter en diverser winkelaanbod op deze manier realiseren. Naast een netwerk binnen hoofdkantoren heeft de GCC veelal goede contacten met vastgoedeigenaren in de binnenstad. Gezamenlijk kunnen gemeente en GCC grotere vastgoedeigenaren benaderen, wanneer het gaat om langdurige leegstand of wenselijkheid van een specifieke invulling.

In dit verband is het nog vermeldenswaardig dat GCC, gemeente en Marketing Groningen recent een denktank over de 'Toekomst van de Groninger Binnenstad' hebben opgestart. Samen met haar stadspartners, inspirerende denkers en enthousiaste (jonge) ondernemers proberen zij gezamenlijk een perspectief op de toekomst van de binnenstad van Groningen te krijgen: wat valt er in 2025 (of later) in een binnenstad te beleven? Waarom komen mensen nog in een binnenstad? Wat wordt de functie van winkels? Welke bereikbaarheidsvraagstukken spelen er? Hoe blijft de Groninger binnenstad onderscheidend? Door over dergelijke vragen te brainstormen streven de partijen naar een gezamenlijke 'stip op de horizon', waar, zoveel mogelijk met vereende krachten, naar toegewerkt kan worden. Wij hopen en verwachten dat de resultaten van deze denktank nuttige inzichten kan opleveren voor het plan.

3.3 Actieve acquisitie

Een essentiële vraag die de gemeente zich moet stellen is of zij zelf in contact wil treden met individuele retailers. Aan deze actieve acquisitie zitten voor- en nadelen en een afweging is dus belangrijk.

Wanneer de gemeente het gevoel heeft dat makelaars bepaalde kansen missen, of wanneer een bezoek aan een hoofdkantoor de kansen op een vestiging in Groningen vergroot, kan de gemeente zelf acquisitieactiviteiten ondernemen. Na selectie van een aantal gewenste retailformules kan een gespecialiseerde acquireur of een accountmanager gerichte bezoeken doen aan (hoofdkantoren van) retailers. Daar dient hij het product 'Groningen winkelstad' zo goed mogelijk te verkopen door het verhaal van Groningen te vertellen en kansen te schetsen.

⁵ Een voorbeeld is de vereniging 'Raad Nederlandse Detailhandel', waarbinnen een veelvoud aan branchecommissies bestaan waar alle bekende Nederlandse ketens bij aangesloten zijn.

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

Tegelijkertijd dient hij te inventariseren wat de ambities zijn van de retailer en wat zijn Programma van Eisen is: locatie, winkelgrootte, maximale huur, verdieping of niet, etc. In een ideaalscenario heeft een acquisiteur direct resultaat door retailketens te doen besluiten zich in Groningen te vestigen. Waarschijnlijk zal het echter veel vaker een kwestie zijn van het opbouwen van warme contacten: met de retailer kijken op welk tijdstip een uitbreiding naar Groningen gewenst is en wat daar voor nodig is. Doorlopend contact is daarbij essentieel. Bij concrete leads kan de acquisiteur de retailer direct doorverwijzen naar een makelaar. De gemeente moet nadrukkelijk niet de taak van een makelaar overnemen. De acquisiteur blijft dan op de achtergrond aanwezig voor nazorg en begeleiding bij vestiging.

Er zijn een aantal overwegingen en bezwaren bij deze aanpak: ten eerste moet de gemeente zichzelf de vraag stellen of de bestaande makelaars de vraag vanuit de markt goed in kaart hebben en actief genoeg zijn richting gewenste retailers. Uit de gesprekken die in voorbereiding op dit plan zijn gevoerd, ontstaat de indruk dat dit wel degelijk het geval is. Met name de makelaarskantoren die landelijk actief zijn hebben een goed overzicht van de wensen van de verschillende bekende en minder bekende ketens en bezoeken deze partijen regelmatig in binnen- en buitenland, om eventuele uitbreiding naar Groningen met hen te bespreken. Wanneer de gemeente zich onafhankelijk hiervan met acquisitie bezighoudt, gaat zij hiermee potentieel in het vaarwater zitten van deze makelaars en geeft feitelijk aan dat de makelaars hun werk niet goed genoeg uitvoeren; dit wekt mogelijk irritatie op. Richting de retailer schetst een gemeentelijke acquisiteur een dubbel beeld: enerzijds zal de retailer het als positief ervaren dat hij door een stad benaderd wordt en wekt het vertrouwen dat een gemeente de middelen vrijmaakt om hem echt naar haar binnenstad toe te halen; anderzijds kan deze activiteit de indruk wekken dat er dermate grote problemen in Groningen zijn, dat de gemeente moet ingrijpen en het dus onverstandig is om zich in deze stad te vestigen.

Tot slot is er de kostenoverweging: gezien de taak die een acquisiteur nodig heeft om een retailer enthousiast te maken voor Groningen en ook daadwerkelijk over de streep te trekken, zijn specifieke kwaliteiten nodig. Een sales-mentaliteit en volhardendheid zijn een vereiste, net als een bevoegdheid om juist de stad Groningen goed neer te zetten. Achtergrondkennis van de retailwereld is noodzakelijk. Een werknemer met een dergelijk profiel is niet direct voorhanden en beschikbaar binnen de gemeente. Wij schatten in dat, om één tot anderhalf jaar een serieuze inspanning op detailhandelsacquisitie te plegen, minimaal 1000 uur aan externe inhuur noodzakelijk is, wat zich vertaalt in een kostenvraagstuk van circa € 70.000. De inzet is daarmee niet permanent en er bestaat dus het gevaar dat opgebouwde 'warme' contacten verdwijnen wanneer de periode van de inhuur is beëindigd.

Bovenstaande redenen leiden ertoe dat wij, ondanks mogelijke voordelen, niet besluiten op grote schaal actieve acquisitie in te zetten. Wel stellen wij voor dat bij de afdeling Economische Zaken ofwel bij het Servicepunt Detailhandel een accountmanager wordt aangewezen die nieuwe vestigers in de detailhandel intensiever gaat begeleiden. Nu gebeurt dat op het gebied van detailhandel alleen nog bij grote initiatieven. Nieuwkomers in de stad dienen als het ware 'in de watten gelegd te worden'. Door het voorgestelde intensieve contact met makelaars is de accountmanager tijdig op de hoogte van de nieuwe vestiging en kan daardoor maatwerk leveren. Ook kan de accountmanager tijdens lopende acquisities de makelaars ondersteunen door het leveren van informatie en het voorbereiden van eventuele gesprekken met bestuurders.

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

3.4 Financiële maatregelen

Een andere manier om detaillisten te verleiden zich in Groningen te vestigen, is het geven van financiële prikkels. Ideeën die daarbij naar voren komen zijn subsidies of belastingverlagingen. Hier valt het volgende over op te merken:

3.4.a Subsidies

Binnen het project Winkelstraatmanagement zijn in de periode januari 2011 tot december 2012 in aandachtsstraten subsidies beschikbaar gesteld om nieuwe ondernemers te verleiden zich te vestigen, zittende ondernemers aan te moedigen hun winkel te vernieuwen en pandeigenaren te stimuleren hun gevel te renoveren. Deze subsidieregelingen zijn succesvol geweest: in circa anderhalf jaar tijd hebben ruim 35 ondernemers een investering gedaan in hun winkel en/of gevel. Binnen deze groep zijn er 10 nieuwe vestigers, maar het is natuurlijk de vraag of de subsidie hun vestigingskeuze heeft beïnvloed. Over het algemeen kan worden gesteld dat subsidies vestigingskeuze beperkt beïnvloedt. Daarbij komt dat de subsidies veel kosten met zich meebrengen. Wij stellen dan ook voor geen subsidies in te zetten binnen het plan. Daarbij willen wij nog wel aantekenen dat er uiteraard ook voor detaillisten bestaande subsidieregelingen van kracht zijn. Te denken valt daarbij aan subsidies op het gebied van innovatie en op het gebied van loonkosten.

3.4.b Belastingverlagingen

Theoretisch zou het stimulerend kunnen werken als retailers minder of geen belasting zouden hoeven betalen in Groningen. Het is echter nog maar de vraag in welke mate OZB-verlaging een effectief instrument zou zijn, aangezien de OZB (specifiek het gebruikersdeel op bedrijfspanden) maar een beperkt aandeel heeft in de vestigingskosten en slechts een fractie is van de huurprijs van een pand. Veel meer zou het een symbolisch gebaar zijn van een gemeente. In de praktijk is het op dit ook niet realistisch om OZB-heffingen voor specifieke gebieden of branches te verlagen: enerzijds zijn er wettelijke beperkingen, ten tweede staat de winst niet in verhouding tot de kosten en anderzijds is de afweging rondom de hoogte van de gemeentelijke OZB veel breder dan dit plan. Wij zien OZB-verlagingen dan ook niet als een haalbare, noch wenselijke wijze om de doelstellingen van dit plan te realiseren.

4. Benodigde instrumenten

Uit paragraaf 3 komt naar voren dat we in dit plan wél kiezen voor gerichte marketing op retailers en intensievere vormen van samenwerken en niet voor actieve acquisitie en financiële prikkels. Om deze actielijnen te realiseren is het belangrijk dat er een goede informatie- en kennisbasis aanwezig, net als een platform voor intensievere samenwerking:

1. De kennis op orde

Zonder feiten kan de gemeente zich geen beeld vormen van wat er in winkelstraten gebeurt, welke formules we naar Groningen zouden willen halen, beschikbare panden, huurprijzen, etc. In ieder geval noodzakelijk zijn:

- Inventarisatie van momenteel wenselijke formules voor Groningen (huidige versie is bijgevoegd in bijlage 1 en 2);
- Overzicht van de dynamiek in winkelvestigingen sinds 2010 (bijgevoegd in bijlage 3)⁶;
- Kennis van (op dit moment en binnenkort) beschikbare winkelpanden. Hierbij denken we zowel aan bestaand commercieel winkelvastgoed als panden die op het eerste gezicht niet voor de hand liggen als winkelvastgoed, maar waar wel degelijk mogelijkheden zijn voor

⁶ Een actueel overzicht van wenselijke formules, op dit moment leegstaande panden en recente dynamiek in de Groninger detailhandel zal dienen als een nulmeting voor dit plan. Deze nulmeting kan in de evaluatie, in het eerste kwartaal van 2014, gebruikt worden om te zien hoe effectief dit plan is geweest.

Collegedebat - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

een bestemming als winkelpand. Een goed voorbeeld is het postkantoor aan de Munnekeholm. Dergelijke panden moeten geïnventariseerd worden, maar ook aantrekkelijk gepresenteerd via bijvoorbeeld een folder met foto's en kengetallen (zie afbeelding 3). Kennis van regulier winkelvastgoed is direct beschikbaar; de inventarisatie van niet-reguliere panden zal binnenkort worden uitgevoerd;

- Kennis van kengetallen: passantenaantallen, koopstromen, koopkracht (beschikbaar);
- Kennis van huurprijzen en andere parameters van leegstaand vastgoed: beschikbaar via makelaars.



Afbeelding 3: Een concept-folder waarin niet voor de hand liggende winkelpanden gepresenteerd worden

2. Het materiaal beschikbaar

Zonder de juiste communicatiemiddelen kan de gemeente de makelaar niet ondersteunen om een goed verhaal over Groningen te vertellen en kan de doelgroep van retailers en retailontwikkelaars tijdens een bijeenkomst of congres niet geënthousiasmeerd worden met een goede presentatie of film. Daarom zijn de volgende instrumenten noodzakelijk:

- Een duidelijke beleidsvisie van de gemeente Groningen: de Structuurvisie Detailhandel is in 2011 opgeleverd en inmiddels aangevuld met een website en snel door te bladeren en interactieve 'e-flyer'. Dit alles is te vinden op www.detailhandelingroningen.nl;
- Zoals al eerder vermeld hebben makelaars behoefte aan een beknopt document met een heldere gemeentelijke beleidskoers, gericht op retailers. Dit document, bijvoorbeeld een folder, dient op een duidelijke manier en aantrekkelijke wijze Groningen te beschrijven als goede vestigingslocatie voor een retailer. Dit product kan de makelaar gebruiken tijdens hun acquisitiesprekken. Daarin kan bijvoorbeeld naar voren komen dat Groningen via het Servicepunt Detailhandel over heel intensieve dienstverlening richting de zittende detaillist beschikt, maar ook dat Groningen momenteel enorme investeringen doet in de binnenstad. Een dergelijk product dient nog ontwikkeld te worden.
- Ander communicatiemateriaal, specifiek gericht op detailhandel: een actuele en aantrekkelijke webpagina, een standaardpresentatie, eventueel een promotievideo. Hoewel de afdeling Economische Zaken beschikt over promotiemateriaal voor ondernemen in het algemeen, dient materiaal specifiek gericht op retail nog ontwikkeld te worden.
- Nieuwe samenwerkstructuur: samen met makelaars en GCC dient een nieuwe overlegstructuur ontwikkeld te worden die zich specifiek richt op detailhandelsacquisitie.

5. Ervaringen andere gemeenten

Om bovenstaande lijnen te toetsen is er een inventarisatie gedaan bij andere gemeenten in Nederland. Daaruit komen een aantal inzichten naar voren: ten eerste blijken vele gemeenten

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

in hun detailhandels- of binnenstadsvisie een ambitie uitgesproken te hebben om acquisitie in te zetten om een gevarieerd winkelaanbod in hun gemeente te creëren. Echter, bij alle benaderde gemeenten blijkt dat deze ambitie in de praktijk niet wordt ingevuld. Als reden wordt meestal capaciteitsgebrek benoemd. Ook wordt wel benoemd dat, in tegenstelling tot acquisitie voor verkoop van bedrijfskavels, detailhandelsacquisitie geen directe financiële voordelen oplevert. Ook ontbreekt het bij de bevroegde gemeentes veelal aan een communicatiestrategie om detaillisten naar hun gemeente te trekken. Samenwerking met makelaars is in sommige gevallen aanwezig, en werkt in die gevallen bevredigend: er is kennisuitwisseling en snelle ondersteuning wanneer dat noodzakelijk is.

6. Kosten en dekking

Binnen het plan kunnen de volgende kosten worden geïdentificeerd:

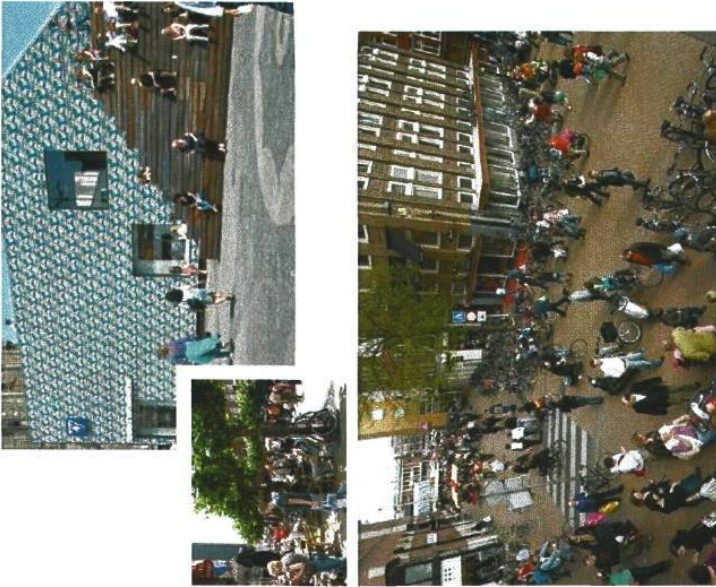
| | |
|---|-------------------|
| Ontwikkeling promotiemateriaal: | € 20.000,- |
| Ontwikkeling communicatiestrategie en uitwerken marketingactiviteiten | € 20.000,- |
| <u>Interne uren:</u> | <u>€ 10.000,-</u> |
| Totaal: | € 50.000,- |

Dit bedrag zal deels gedekt worden uit het economisch programma G-Kracht 2012 voor een bedrag van € 10.000,-. De dekking voor de resterende € 40.000,- zal binnen het programma G-Kracht 2013 gepresenteerd worden bij de behandeling van de gemeentebegroting 2013;

7. Duur en evaluatie

Het plan zal van start gaan per 1 november 2012. Na een periode van 5 kwartalen, namelijk in het eerste kwartaal van 2014, zullen wij de activiteiten evalueren en de raad hierover informeren.

Bijlage 1: Reportage over winkelstad Groningen, RetailVisie #3, zomer 2012



Jan 2012 | Foto's: © HansVisie

46 | DE VERLEIDING

‘Wie nu investeert in Groningen slaat over een paar jaar zijn slag’

Door een uitstekende marketingstrategie en goed binnenstebuit beleid is Groningen de afgelopen jaren uitgegroeid tot een van de meest aantrekkelijke steden voor zijn sterke positie in Noord-Nederland uitbouwen en dus komt er een Groninger Forum, dat de komende jaren wordt ontwikkeld en dat een heel kapitaal voor retailers die de parel van het noorden nog moeten ontdekken.



Retail Visie | Editie 3 | Juni 2012 | Foto: PASCAL ROZENDI

Het staat heel goed met winkelstad Groningen. De sfeervolk winkelstad is de hoofdstad van Noord-Nederland, 65 procent van de aanpak van de gemeente. Het is een van de meest aantrekkelijke steden in Nederland met een van de meest aantrekkelijke locaties van de stad, de 200.000 grens bereiken. Het is de afgelopen jaren hard gewerkt om te bereiken dat ondernemers zich graag in Groningen vestigen, maar daarna zijn nog stappen te maken. Het is de gemeente Groningen die de komende jaren de komende jaren de Oer, die namens de gemeente detailhandel is zijn verantwoordelijkheid, uit op welke manier (Groningen) kunnen best.

Een goed voorbeeld van hoe een winkelstad kan uitpakken is een waar 'culminatie' is de Pöhlstraten. In het verleden was dit een van de meest aantrekkelijke locaties van de stad, de 200.000 grens bereiken. Het is de afgelopen jaren hard gewerkt om te bereiken dat ondernemers zich graag in Groningen vestigen, maar daarna zijn nog stappen te maken. Het is de gemeente Groningen die de komende jaren de komende jaren de Oer, die namens de gemeente detailhandel is zijn verantwoordelijkheid, uit op welke manier (Groningen) kunnen best.

Ook breder is het winkelconcept in een van de eerste panden van deze hippe straat die een prominente rol speelt in de boorte van de stad. Het is een van de meest aantrekkelijke locaties van de stad, de 200.000 grens bereiken. Het is de afgelopen jaren hard gewerkt om te bereiken dat ondernemers zich graag in Groningen vestigen, maar daarna zijn nog stappen te maken. Het is de gemeente Groningen die de komende jaren de komende jaren de Oer, die namens de gemeente detailhandel is zijn verantwoordelijkheid, uit op welke manier (Groningen) kunnen best.

Jan 2012 | Foto's: © HansVisie

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

Bijlage 2: Top 15 retailketens gewenst in Groningen

| Formule | Branche | Land van herkomst | Vestigingen in Nederland | Benodigd aantal m ² | Locatie | Opmerking |
|---------------------------|--------------|-------------------|---|--------------------------------|---------|--|
| Primark | Mode m/v | Ierland | Rotterdam Zaandam Hoofddorp | 5000-8000 m ² | A1 of A | Markt voor ca. 25 winkels. In Den Haag, Eindhoven en Nijmegen gepland op een binnenstadlocatie (AA), in tegenstelling tot de eerste drie vestigingen. |
| Desigual | Mode m/v | Spanje | Amsterdam Almere Den Haag Maastricht | 600-800 m ² | A1 | |
| Berschka | Mode m/v | Spanje | A'dam (2) R'dam Den Haag Almere Maastricht Tilburg | | A1 | Onderdeel van Inditex (Zara) |
| Pull & Bear | Mode m/v | Spanje | Den Haag R'dam Tilburg | | A1 | Onderdeel van Inditex (Zara) |
| Karen Millen | Mode v | Engeland | Den Haag (2) A'dam (2) Arnhem Den Bosch, Eindhoven Enschede R'dam Maastricht | | A | Luxe segment damesmode |
| Muji | Warenhuis | Japan | | | A1 | De Japanse 'Hema'. Grote schare fans. Zou fantastisch zijn als de eerste Nederlandse Muji vestiging van Nederland in Groningen opende. |
| Urban Outfitters | Mode m/v | VS | Niet in NL, wel Antwerpen en Hamburg | | | Winkel zit niet in Nederland, maar is erg bekend onder jongeren en wordt vaak genoemd als de ideale winkel voor Groningen. Verwachting is dat deze winkel zich eerst in Amsterdam zal gaan vestigen. |
| Lagkagehuset | Bakkerij | Denemarken | | | | Duitse studenten, toeristen missen goede bakkerijen. Deze Deense bakkerijen zijn een topzaak. De Duitse goekopketen Backwerk die al in Nederland zit wil ook naar Groningen. |
| Marqt | Supermarkt | Nederland | Amsterdam Den Haag Haarlem | 500-600 m ² | A | Voorkeur voor karakteristiek pand, zoals postkantoor Munnekeholm |
| New Look | Mode m/v | Engeland | | | A1 | Lowbudget mode. Ook als shop-in-shop in V&D |
| New Yorker | Mode m/v | Duitsland | 20 winkels, niet in Noord-Nederland | | A1 | Lowbudget mode voor jongeren |
| Nespresso boutique | Koffiecupps | Zwitserland | Amsterdam 9x De Bijenkorf | 100 m ² | A1 | Nespresso heeft in Nederland in 9 Bijenkorf vestigingen ook shop-in-shop verkooppunten. |
| Tiger | Warenhuis | Denemarken | Utrecht Arnhem Nijmegen Haarlem Almere | 100-200 m ² | A1 | Deze Deense equivalent van Xenos is sinds 2008 in Nederland en gericht op prijsbewuste consumenten |
| Lush | Cosmetica | Engeland | Amsterdam (2) Utrecht Haarlem Maastricht Den Haag Rotterdam Den Bosch | | A1 | |
| Vlaamsch Broodhuis | Bakkerijcafé | Nederland | Amsterdam (4) Utrecht Rotterdam | | | |

Collegebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

Bijlage 3: Overige wenselijke formules voor Groningen (inclusief horecaconcepten)

| Naam | Segment | | Naam | Segment |
|---------------------|-------------|--|--------------------------|--------------|
| Abercrombie & Fitch | Mode | | Loods 5 | Wonen |
| Anna van Toor | Mode | | Maison du Monde | Wonen |
| BackWerk | Food | | Max | Horeca |
| Betsy Palmer | Mode | | Mc Café | Horeca |
| Brain Wash | Kapper | | Mockamore | Horeca |
| Burger Bar | Horeca | | Monki | Mode |
| CBR Companies | Mode | | Mooi Parfumerie | Beauty |
| Cha Cha | Horeca | | Motel One | Hotel |
| Chiquita Fruitbar | Food | | Pimkie | Mode |
| Coffee star | Horeca | | River Island | Mode |
| COS | Mode | | Segafredo Espresso | Horeca |
| De Bakkerswinkel | Horeca | | Spar city store | Food |
| De Blauwe Shop | Mode | | Steve Madden | Mode |
| De Rode Winkel | Mode | | Stradivarius | Mode |
| Decathlon | Sport | | Superdry | Mode |
| Delifrance | Horeca | | Taartenwinkel | Food |
| Diesel | Mode | | Taco Bells | Horeca |
| Dille&Kamille | Lifestyle | | The Art of Camouflage | Mode |
| Dunkin' Donuts | Horeca | | The North Face Store | Sport |
| Durlinger | Mode | | Theesalon | Horeca |
| Eetsalon Van Dobben | Horeca | | Topshop / Topman | Mode |
| esQo Living | Wonen | | Tosti World | Horeca |
| EXKi | Horeca | | Uniqlo | Mode |
| Forever 21 | Mode | | Van Tilburg Mode & Sport | Mode |
| Frozz | Horeca | | Vapiano | Horeca |
| Healthy Food | Food | | Vrijbouter | Sport |
| Hollister | Mode | | Waar | Cadeau |
| Icentre | Electronica | | We Are labels | Mode |
| Jacketz | Horeca | | Weijntjes | Speciaalzaak |
| Klahsen | Schoenen | | Witteveen | Mode |
| Klootwijk | Food | | Wok to Go | Horeca |
| Le Pain Quotidien | Horeca | | Woonexpress | Wonen |
| Leons | Horeca | | | |

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

Bijlage 4: dynamiek in de Groninger winkelmarkt in 2012

Bron: Vestigingenregister 2012, Gemeente Groningen

| Vestigingen nieuw sinds 1 januari 2012 | | |
|--|-------------------------------|--------------------------|
| Vestigingsdatum (jaar/maand/dag) | Bedrijfsnaam | Straatnaam |
| 20120726 | Action Groningen | Reitdiephaven |
| 20120308 | 't Gilde Huus B.V. | Nieuwe Ebbingestraat |
| 20120501 | Di Luca Wijn & Delicatessen | Reitdiephaven |
| 20120709 | A.W. Prenger | Isebrandtsheerd |
| 20120423 | V.O.F. Gelling | A. Morostraat |
| 20120518 | Kaashuis Wrongel | Kajuit |
| 20120328 | Polski Smak | Rensumaheerd |
| 20120301 | Afroshop Marijosé | Jacob van Ruysdaelstraat |
| 20120308 | Estrella, tapas en meer | Van den Broekstraat |
| 20120501 | Bomb your Body | Oude Ebbingestraat |
| 20120514 | Dinner Served | Surinamestraat |
| 20120222 | Advies op maat electronica | Hoornsediep |
| 20120501 | B&F Sales B.V. | Verlengde Hereweg |
| 20120501 | Amore Store | Gedempte Zuiderdiep |
| 20120314 | A. Postma | Florakade |
| 20120404 | Fietsverda | Boterdiep |
| 20120701 | Fiets en zo Groningen | Steentilstraat |
| 20120705 | Bird Bikes | Gelkingestraat |
| 20120101 | Tennisshop Jan van der Laan | De Savornin Lohmanlaan |
| 20120101 | Sportmaat | Gedempte Zuiderdiep |
| 20120316 | Run2day Groningen II B.V. | Oosterstraat |
| 20120803 | Dasarto Groningen B.V. | Poelestraat |
| 20120117 | Glitz & Glam | Amkemaheerd |
| 20120501 | Newlands Casuals B.V. | Zwanestraat |
| 20120201 | Stardust | Folkingestraat |
| 20120301 | Yest store Groningen | Dierenriemstraat |
| 20120301 | Bertus ten Hoor Textiel B.V. | Kajuit |
| 20120731 | Harbour Kidz Coöperatie BA | Reitdiephaven |
| 20120201 | I AM | Herestraat |
| 20120411 | Footwears | Coehoornsingel |
| 20120307 | Apotheek de Vuursteen B.V. | Goudlaan |
| 20120104 | Prijzmepper | Verlengde Hereweg |
| 20120202 | Schoonenberg Hoorcomfort | Overwinningsplein |
| 20120606 | Bloemsierkunst Jana Groningen | Framaheerd |
| 20120501 | Adnan Juwelier | Steentilstraat |
| 20120101 | De Koningskroon | Koningsweg |
| 20120101 | Paul in Alles | Koolstraat |
| 20120105 | Klinkhamer Records | Edelsteenlaan |
| 20120220 | Flat Iron | Gedempte Zuiderdiep |
| 20120101 | House of Food | Helper Westsingel |
| 20120401 | Mattie Gelati | Smirnofstraat |
| 20120711 | Vishandel VAN Nieff | Oosterhamriklaan |
| 20120430 | Boemie | Ten Oeverlaan |
| 20120701 | Adrie Hùlters | Driemolendrift |
| 20120222 | J. de Vries Bloemen | Groenhof |
| 20120803 | Martini-shop | Polluxstraat |

Collegiebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

| | | |
|----------|--------------------------------|--------------------------|
| 20120119 | Berend Mast Uw Slager | Verlengde Hereweg |
| 20120312 | Zwik Speelgoed | Nico Bulderstraat |
| 20120522 | E. Maliki | Hoornsediep |
| 20120608 | Patsy Poppysmic | Johannes Mulderstraat |
| 20120101 | Multimearth | Jupiterstraat |
| 20120101 | Retroloekie | Eysoniusstraat |
| 20120104 | MoJo Shop | Wingerdhoek |
| 20120111 | Gallery Delight | Weiwerd |
| 20120116 | Burfit's Aquarium World | Vuursteenstraat |
| 20120116 | Dual Sim Card | Couperusstraat |
| 20120201 | Vrolijkesoetjes.nl | Capellastraat |
| 20120210 | Julin kids | Golfslag |
| 20120210 | Sips-Armystore | Pop Dijkemaweg |
| 20120213 | Back2Black | Overwinningplein |
| 20120214 | SkinCandy | Nieuwe Ebbingestraat |
| 20120214 | Bert van der Weide | Bloemsingel |
| 20120217 | Kleingebleven | De Waard |
| 20120221 | ADORAME | Grote Beerstraat |
| 20120316 | Best of Nature Skin Care | Klaprooslaan |
| 20120413 | FlaRo | De Waard |
| 20120425 | Mega Dumpstore | E.G. Balchstraat |
| 20120728 | Schasfoort Handel | Van Panhuysstraat |
| 20120401 | Cunit | Aquamarijnstraat |
| 20120401 | Storso | Pop Dijkemaweg |
| 20120412 | Exclusief Mode & Meer | Kleiwerd |
| 20120420 | Pavonis E-commerce | Bentismaheerd |
| 20120507 | Pimp je schoen | Soerabajastraat |
| 20120510 | Mundofashion | Abel Tasmanstraat |
| 20120511 | Glimz | De Held |
| 20120514 | De Kadootjesboom | Berlageweg |
| 20120618 | CJ's Candy | Antaresstraat |
| 20120701 | JELP | Ceramstraat |
| 20120712 | modaz | Getij |
| 20120713 | C.J. Design | Sint Jansstraat |
| 20120716 | Topunderwear | Akkerstraat |
| 20120723 | RetroPlus | Hortensialaan |
| | | Verlengde |
| 20120801 | by cleo | Meeuwerderweg |
| 20120806 | Predilieto | Peizerweg |
| 20120806 | Fashion Victory | Westerhavenstraat |
| 20120315 | Pegasus meubels | Holtstek |
| 20120319 | Fraai & Buiten | Jacob van Ruysdaelstraat |
| 20120515 | Forn B.V. | Rouaanstraat |
| 20120316 | Hardloopcentrum Groningen B.V. | Oosterstraat |
| 20120522 | Racketsports | Marwixstraat |
| 20120314 | Kwaliteit Voorop | J.H. Diemerstraat |
| 20120319 | Zapata Flyboards Nederland | Amkemaheerd |
| 20120319 | Ringen winkeltje | Diephuisstraat |
| 20120328 | SiSto Trading | Hoendiep |
| 20120401 | Winez4all | Diephuisstraat |
| 20120410 | Koreaanse Autoonderdelen.nl | Poelestraat |
| 20120601 | In de hippe Kip | Marnelaan |
| 20120625 | Medegro | Padangstraat |

Collegedebrief - Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel'

| | | |
|----------|------------------------|--------------------------|
| 20120101 | Confettifeest.nl | Kerklaan |
| 20120301 | Mulsanne B.V. i.o. | Molukkenstraat |
| 20120314 | mijnvoorzicht.nl | Dr C Hofstede de Grootkd |
| 20120502 | 4nails-4body.nl | Jan Ensinglaan |
| 20120622 | Faire Wereld | Schaepmanlaan |
| 20120716 | Intence Fysiotherapie | Van Ketwich Verschuurln |
| 20120809 | Witkamp Allround Sales | E.G. Balchstraat |
| 20120401 | GPSlank | Loopplank |
| 20120720 | Kivo Petfood Noord | Grote Beerstraat |

| Vestigingen verhuisd van buiten Groningen sinds 1 januari 2012 | | |
|--|---------------------------------|-------------------------|
| Vestigingsdatum (jaar/maand/dag) | Bedrijfsnaam | Straatnaam |
| 20120106 | Spar Wielewaalplein | Wielewaalplein |
| 20120418 | The Londoner B.V. | Kajuit |
| 20120701 | Black and Bloom | Oude Kijk in 't Jatstr |
| 20120301 | Otto's Bikeworld | Oosterweg |
| 20120220 | Kids Favourites | Protonstraat |
| 20120501 | Bloemenhuis Jan Schuiten | Paterswoldseweg |
| 20120401 | Ming's Boetiek | Oosterstraat |
| 20120201 | Antiekhandel Rob Scholten | Pelsterstraat |
| 20120713 | BBopdemarkt.nl | Stadsweg |
| 20120116 | B.V. Zussen in Zee | Noorddijkerweg |
| 20120118 | 24shops | Poelestraat |
| 20120220 | diezijn4 | Protonstraat |
| 20120511 | Pegasus Technologies | J Baart de la Faillestr |
| 20120419 | Style4hairfashion | Bolder |
| 20120712 | Mirck Decoraties | Regentessestraat |
| 20120306 | AA SPORTS | Muurstraat |
| 20120320 | Fightgear | Winschoterdiep |
| 20120315 | Aptshop | Pelsterstraat |
| 20120415 | Kreatiks | Rietveldlaan |
| 20120420 | Van Deysse Consultancy | Abel Tasmanplein |
| 20120101 | Handelsonderneming van der Meer | Jacob Schorerstraat |

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

.
. .
Bestuursdienst



Onderwerp Tussenstand G-kracht

Steller Juliette Tempel

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 83 24 Bijlage(n) 2

Ons kenmerk RO12.3324177

Datum **1 NOV 2012** Uw brief -

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

G-kracht is de naam van het economisch uitvoeringsprogramma van de gemeente Groningen voor de periode 2010 tot en met 2014. We zijn nu halverwege de looptijd en willen uw raad via de bijgevoegde rapportage 'Tussenstand G-kracht' graag informeren over de voortgang. We blikken terug op 2010 en 2011: Hoe staat het er eigenlijk voor, liggen we op koers? Wat hebben we bereikt? In 2012 zijn we doorgedaan op dezelfde weg als in 2010/2011. Wat zien wij als aandachtspunten voor 2013 en 2014?

Voor 2010 en 2011 heeft uw raad in totaal 2,835 miljoen euro beschikbaar gesteld voor *G-kracht*. Met beperkte middelen dragen we relatief veel bij aan de economie van de stad: elke euro uit *G-kracht* heeft door financiële bijdragen van andere partijen aan activiteiten en projecten voor de stad ongeveer 14,35 euro opgeleverd. Dit bedrag is berekend op dezelfde wijze waarop we in 2010 het effect van het vorige economische programma (Economisch Business Plan) in beeld hebben gebracht.

Ondanks de recessie zijn de volgende zaken goed gegaan in 2010 en 2011:

1. De werkgelegenheid in de stad is toegenomen tot 135.931 arbeidsplaatsen in 2011. Dat is meer dan onze doelstelling voor eind 2014. Graag wachten we de cijfers over 2012 af voor we onze ambitie omhoog bijstellen. De cijfers over 2012 komen in het voorjaar van 2013 beschikbaar.
2. Het aantal bedrijfsvestigingen is toegenomen, net als het aantal startende ondernemers en het aantal zelfstandigen zonder personeel. Het aantal faillissementen is in deze periode niet toegenomen.
3. De positie van Groningen op het gebied van de kansrijke clusters (energie en healthy ageing) is versterkt: de werkgelegenheid is gegroeid, we hebben bijgedragen aan omvangrijke kennisprojecten en er is een veelvoud aan subsidiebronnen aangeboord.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

Volgvel 1

4. We hebben bijgedragen aan de continuering van (netwerk)organisaties en platforms die van belang zijn voor ons bedrijfsleven.
5. Ook hebben we grootschalige evenementen met bovenregionale aantrekkingskracht weten te continueren en soms weten te versterken.

Op sommige fronten zijn de effecten van de recessie echter duidelijk merkbaar. Vooral de uitgifte van bedrijventerreinen, de opname van kantoorruimte en het aantal binnenstadbezoekers staan onder druk. Wat dat laatste betreft: de bezoekers blijven wel langer en geven ook meer geld uit. Met een groeiende binnenstadomzet deden we het in 2010 en 2011 beter dan we beoogden (stabiel rond 761 miljoen euro).

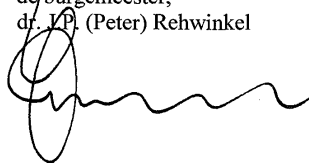
Voor de resterende looptijd (2013 en 2014) signaleren wij de volgende opgaven:

1. De ontwikkelingen rond onze bedrijventerreinen en kantoren actief blijven monitoren en zo nodig maatregelen nemen.
2. Blijven aanhaken bij het topsectorenbeleid ter stimulering van onze kenniseconomie en het midden- en kleinbedrijf hierbij betrekken.
3. Aandacht voor de regio, onder andere op het terrein van de arbeidsmarkt en de werkgeversbenadering.
4. De profilering van de Groningse topsectoren voortzetten en zorgen voor zichtbaarheid in Europa. Daarbij blijven inzetten op samenwerking met de regio en de drie Noord-Duitse steden.
5. Aandacht voor leegstaande winkelpanden in Groningen.


Wij vertrouwen erop dat we u hiermee voldoende hebben ingelicht.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel



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



Collegebrief - Tussenstand G-kracht

BIJLAGE

Tussenstand G-kracht

'G-kracht' is de naam van het economisch uitvoeringsprogramma van de gemeente Groningen voor de periode 2010 tot en met 2014. We zijn nu halverwege de looptijd en willen uw raad met dit document informeren over de stand van zaken. We blikken terug op 2010 en 2011: Hoe staat het er eigenlijk voor, liggen we op koers? Wat hebben we bereikt? En welke aandachtspunten signaleert de organisatie voor de resterende looptijd (2013 en 2014)?

1. Samenvatting tussenstand G-kracht

Deze tussenstand gaat over de eerste twee jaar van de uitvoeringsperiode van G-kracht: 2010 en 2011. Al met al liggen we goed op schema met de uitvoering van G-kracht. Het is gelukt meer focus aan te brengen in het uitvoeringsprogramma ten opzichte van de voorganger van G-kracht: het Economisch Business Plan (EBP).

De uitgangspunten van G-kracht

- De missie: "Met G-kracht stimuleren we de werkgelegenheid via activiteiten gericht op het direct en indirect ondersteunen van werkgevers in de publieke en private sector."
- Hoofddoelstelling: "Het leveren van een bijdrage aan het bereiken van 135 duizend arbeidsplaatsen in de gemeente Groningen eind 2014."
- Het nastreven van deze hoofddoelstelling vindt plaats door een strategie die uiteenvalt in drie deelprogramma's:
 - Het stimuleren van de kenniseconomie met *Groningen Piekt*;
 - het verlenen van diensten aan bedrijven en instellingen via *Bedrijvig Groningen*;
 - het aantrekken van bezoekers en talent via *Gastvrij Groningen*.

Ambities en middelen

Met beperkte middelen dragen we via G-kracht relatief veel bij aan de economie van de stad. Een deel van die bijdragen laat zich in cijfers of in financiën uitdrukken; een deel ook niet.

In 2010 en 2011 heeft de gemeenteraad in totaal 2,835 miljoen euro beschikbaar gesteld voor de uitvoering van G-kracht. Voor 2010 ging het om 1,180 miljoen euro¹, voor 2011 om 1,655 miljoen euro². Daarnaast is een aantal economische activiteiten in 2010 ondergebracht in andere budgetten zoals het Akkoord van Groningen, Duurzaamheid, Werkgelegenheid binnenstad en Participatiebudget. De inzet uit deze budgetten heeft weliswaar bijgedragen aan de realisering van de doelen maar deze vormen geen onderdeel van het G-kracht-budget (en dus ook niet van deze Tussenstand G-kracht).

In die eerste twee jaar van de looptijd hebben we dit bedrag geïnvesteerd in activiteiten en projecten waaraan ook andere partijen financieel hebben bijgedragen. Met deze middelen hebben we ruim 40 miljoen euro losgetrokken³. Elke euro uit G-kracht heeft dus ongeveer 14,35 euro opgeleverd voor de stad⁴. Bij veel projecten geldt overigens dat cofinanciering door de overheid (naast financiering door kennisinstellingen en bedrijfsleven) voorwaarde is voor het binnenhalen van subsidies.

We hebben het beschikbare geld ingezet voor de stad vanuit onze verschillende rollen: projectinitiatieven nemen en stimuleren, ontwikkelingen aanjagen, subsidies en andere cofinanciering verwerven, profileren en positioneren, diensten verlenen aan het bedrijfsleven en ondersteuning bieden in termen van menskracht, kennis, geld en contacten.

¹ Het bedrag voor 2010 is als volgt opgebouwd: vrijval kapitaallasten ROEZ 681.000 euro, Extra Beleid 350.000 euro, Reserve Stimuleringsfonds Bedrijfsvestigingen 149.000 euro.

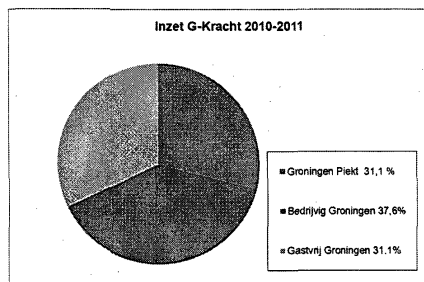
² Het bedrag voor 2011 is als volgt opgebouwd: vrijval kapitaallasten ROEZ 475.000 euro, Extra Beleid 1 miljoen euro, ISV 2011 180.000 euro.

³ Hierbij zijn we uitgegaan van totale projectfinanciering. Naast subsidies van het Rijk en van Europa zijn ook bijdragen vanuit verschillende partijen en ondernemers meegerekend. Niet meegerekend zijn effecten in de vorm van extra uitgaven bij festivals en bezoekers.

⁴ Dit bedrag is op dezelfde wijze berekend als bij het opstellen van het G-kracht programma.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

De belangrijkste uitgaven uit G-kracht zijn in 2010 en 2011 gedaan op het gebied van bedrijventerreinen (570 duizend euro), Marketing Groningen en versterken toerisme (460 duizend euro) en subsidie aan organisaties als Groningen City Club (212 duizend euro), Energy Valley (162 duizend euro) en Ondernemerstrefpunt (190 duizend euro).



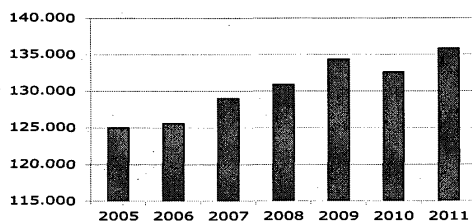
De bestedingen vanuit G-kracht 2010 en 2011 per deelprogramma

Hoewel jaarschijf 2012 geen deel uitmaakt van deze tussenstand, vermelden we hier volledigheidshalve dat we in 2012 op dezelfde weg zijn doorgegaan als in 2010-2011. We verwachten dan ook dat de resultaten in dezelfde lijn zullen doorlopen als weergegeven in deze tussenstand. Voor de uitvoering van jaarschijf 2012 is 1,887 miljoen euro beschikbaar⁵.

Belangrijkste resultaten 2010 en 2011

Ondanks de recessie kunnen we constateren dat de volgende zaken goed zijn gegaan in 2010/2011:

- **Stijging aantal arbeidsplaatsen:** De werkgelegenheid in de stad is in 2011 toegenomen tot 135.931 arbeidsplaatsen. Daarmee hebben we de hoofddoelstelling van G-kracht feitelijk al bereikt op 1 april 2011. Toch zijn we vanwege het onzekere economisch tijdenigszins terughoudend om de ambitie op dit moment omhoog bij te stellen. We willen de ontwikkelingen graag nog even aanzien en de doelstelling verhogen als blijkt dat de cijfers over 2012 gunstig zijn. Die cijfers over 2012 zijn in het voorjaar van 2013 beschikbaar. Het handhaven van de huidige doelstelling betekent echter niet dat we nu achterover gaan leunen; we blijven ons hard inspannen voor meer werkgelegenheid.

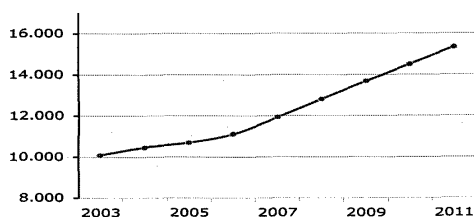


Ontwikkeling aantal arbeidsplaatsen in de stad Groningen

⁵ Dit bedrag is als volgt opgebouwd: 681.000 euro uit Vrijval kapitaallasten dienst ROEZ en 1 miljoen euro uit Extra Beleid, aangevuld met 206 duizend euro in overeenstemming met de door de raad vastgestelde begrotingswijziging (30 mei 2012). Van dit budget is op peildatum 1 september 2012 al meer dan 75 procent aangegaan als verplichting of is reeds uitgegeven. Hiermee ligt de benutting van het economisch activiteitenbudget 2012 op schema.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

- **Groei werkgelegenheid:** In 2010 was de werkgelegenheidsontwikkeling van de stad lager dan het landelijk gemiddelde (-1,3 procent versus -0,7 procent), maar in 2011 deden we het met een groei van 2,5 procent beduidend beter dan de landelijke ontwikkeling van 0,3 procent.
- **Groei aantal bedrijfsvestigingen:** Het aantal bedrijfsvestigingen in onze gemeente is gegroeid in 2010 en 2011, evenals het aantal startende ondernemers en het aantal zelfstandigen zonder personeel. Het aantal faillissementen is in deze periode procentueel niet toegenomen.



Ontwikkeling aantal bedrijfsvestigingen in de stad Groningen

- **Versterking kansrijke clusters:** De positie van Groningen op het gebied van de twee kansrijke kennisclusters (energie en healthy ageing) is versterkt. Ook in deze sectoren is de werkgelegenheid gegroeid, we hebben bijgedragen aan omvangrijke kennisprojecten en er is een veelvoud aan subsidiebronnen aangeboord. Bovendien is de kennis-infrastructuur verbeterd, onder andere via de oprichting van de nieuwe Energy Academy Europe en het Centrum voor Valorisatie en Ondernemerschap.
- **Netwerkvorming:** We hebben bijgedragen aan de continuering van (netwerk)organisaties en platforms die van belang zijn voor ons bedrijfsleven, zoals Marketing Groningen en het platform voor onze binnenstadondernemers. Fonds Ondernemend Groningen is opgericht, evenals het Servicepunt detailhandel. Het Ondernemertrefpunt en Ondernem 't zijn zelfstandig verder gegaan.
- **Continuering grootschalige festivals:** Via een bijdrage uit G-kracht hebben we grootschalige festivals met bovenregionale aantrekkingskracht weten te continueren en soms weten te versterken, zoals Eurosonic/Noorderslag en de uitreiking van de EBBA Awards.

Op sommige fronten zijn de effecten van de recessie echter duidelijk merkbaar. Vooral de uitgifte van bedrijventerreinen, de opname van kantoorruimte en het aantal binnenstadbezoekers staan onder druk:

- **Bedrijventerreinen en kantorenlocaties:** De economische situatie heeft ook in Groningen geleid tot een sterke terugval in de kaveluitgifte en stijging van de leegstand van kantoor- en bedrijfspanden. In 2011 heeft de gemeenteraad de Structuurvisie kantoren vastgesteld met aandacht voor vermindering van het aanbod, revitalisering van bestaande locaties en vergroten van de marktpotentie. Verder zijn we in 2011, samen met de Regio Groningen-Assen, een soortgelijk traject gestart voor de bedrijventerreinen waarbij het STEC-onderzoek heeft geleid tot een herziening van de strategie en het schrappen c.q. faseren van locaties. Opvallend is wel dat de werkgelegenheid op onze bedrijventerreinen en kantorenlocaties is toegenomen. Dat geldt ook voor het aantal bedrijven dat er gevestigd is.
- **Bezoekers binnenstad:** Het is niet gelukt het bezoekersaantal voor de binnenstad stabiel te houden op 25 miljoen. De bezoekers verblijven echter wel langer en geven ook meer geld uit. Met een groeiende binnenstadomzet deden we het in 2010 (780 miljoen euro) en 2011 (828 miljoen euro) bovendien beter dan we beoogden (stabiel rond 761 miljoen euro).

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

Aandachtspunten voor de resterende looptijd

Nu, halverwege de looptijd van G-kracht, signaleert onze organisatie de volgende aandachtspunten voor 2013 en 2014:

1. De ontwikkelingen rond onze bedrijventerreinen en kantoren actief blijven monitoren en zo nodig maatregelen nemen.
2. Blijven aanhaken bij het topsectorenbeleid ter stimulering van de kenniseconomie en het midden- en kleinbedrijf hierbij betrekken.
3. Aandacht voor de regio, onder andere op het terrein van de arbeidsmarkt en de werkgeversbenadering.
4. De profilering van de Groningse topsectoren voortzetten en zorgen voor zichtbaarheid in Europa. Daarbij blijven inzetten op samenwerking met de regio en de drie Noord-Duitse steden.
5. Aandacht voor leegstaande winkelpanden in Groningen.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

2. Tussenstand per deelprogramma

Hieronder volgt een beschrijving van de resultaten per deelprogramma. Achtereenvolgens gaan we in op Groningen Piekt, Bedrijvig Groningen en Gastvrij Groningen. Een uitgebreidere beschrijving van alle beleidsvelden, gerangschikt per deelprogramma, is opgenomen als bijlage.

2.1. Deelprogramma 1: Groningen Piek

Activiteiten gericht op versterking van onze kennisclusters

Wat willen we bereiken?

Met Groningen Piek stimuleren we de kenniseconomie. Samen met andere partijen in Noord-Nederland willen we de stad ontwikkelen en profileren als centrum van duurzame innovatie. Dat moet leiden tot bovengemiddelde toename van de werkgelegenheid in onze twee kennisclusters: energie en healthy ageing.

Wat heeft het gekost in 2010 en 2011?

Binnen G-kracht werd in 2010 en 2011 in totaal 896 duizend euro begroot voor energie en healthy ageing, inclusief internationale promotie en handelscontacten. Dat is 31,1 procent van het economisch uitvoeringsbudget⁶.

Wat hebben we gedaan voor dat geld?

Vanuit G-kracht hebben we activiteiten uitgevoerd om de twee kennisclusters verder te ontwikkelen en krachtig te profileren. Innovatieve technologie en internationale contacten werden ingezet ter versterking van deze kennisclusters.

Wat heeft het opgeleverd?

- De werkgelegenheidsontwikkeling in de twee kennissectoren samen scoorde beter dan het stedelijk gemiddelde tussen 2009 en 2011 (1,6 procent versus 0,6 procent).
- We hebben bijgedragen aan verscheidene kennisprojecten ter versterking van de positie van Groningen op het terrein van duurzame energie en healthy ageing.
- We hebben bijgedragen aan structuurversterking via de organisaties en activiteiten van Energy Valley en het Healthy Ageing Netwerk Noord-Nederland. Er is gewerkt aan de oprichting van het belangrijkste centrum voor energieonderwijs in Nederland, alsook aan twee campussen. Ook is een nieuw platform opgericht voor (startende) ondernemers in de energiesector.
- We hebben de bekendheid van Groningen als kennisstad vergroot door onze kennisclusters nationaal en internationaal te profileren.

Aandachtspunten voor de resterende looptijd van G-kracht

- De kennis die is ontwikkeld via omvangrijke kennisprojecten moet beter toegankelijk en beter maatschappelijk toepasbaar worden gemaakt zodat ons bedrijfsleven er meer van kan profiteren.
- Het is noodzakelijk grotere zichtbaarheid in Europa, waaronder Brussel, te creëren.
- Informatie over internationaal ondernemen ontbreekt nog op de gemeentelijke website (zowel voor Noord-Nederlandse als voor buitenlandse bedrijven en beleidsmakers).
- Het is belangrijk in te zetten op de inbedding van onze topsectoren in het nationale beleid.

⁶ Overigens bedroeg de totale gemeentelijke inzet voor versterking van deze kennisclusters bijna drie miljoen euro (Akkoord van Groningen, cofinancieringsfonds, duurzaamheidsprogramma). Die budgetten hebben we niet meegenomen in deze Tussenstand G-kracht.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

2.2. Deelprogramma 2: Bedrijvig Groningen

Activiteiten gericht op het faciliteren van ons bedrijfsleven en het creëren van een optimaal vestigingsklimaat

Wat willen we bereiken?

Via een proactieve gemeentelijke dienstverlening willen we bereiken dat er meer startende ondernemers komen, dat groeiende bedrijfjes kunnen doorgroeien en werken we aan tevreden werkgevers die graag in de stad gevestigd willen blijven.

Wat heeft het gekost in 2010 en 2011?

Binnen G-kracht was in totaal 1,075 miljoen euro beschikbaar voor Bedrijvig Groningen 2010 en 2011. Dat is 37,6 procent van het economisch uitvoeringsbudget⁷.

Wat hebben we gedaan voor dat geld?

We bezoeken de werkgevers in de stad om in te spelen op vragen, kansen, knelpunten en wensen. Samen met onze samenwerkingspartners geven we voorlichting, adviezen en organiseren netwerkbijeenkomsten voor startende ondernemers. Ook zorgen we voor de juiste randvoorwaarden om goed te kunnen ondernemen zoals bedrijventerreinen, kantorenmarkt, arbeidsmarkt en een innovatief ondernemersklimaat.

Wat heeft het opgeleverd?

- Het aantal bedrijfsvestigingen, het aantal startende ondernemers en het aantal zzp-ers zijn ondanks de recessie toegenomen in 2010 en 2011. Het aantal faillissementen is in deze periode verhoudingsgewijs niet toegenomen.
- Op het gebied van revitalisering van bedrijventerreinen is veel werk verzet. Onder de vlag van Terreinwinst is gewerkt aan planvorming voor en de uitvoering van revitaliseringsprojecten zoals Winschoterdiep, Hoendiep en Duinkerkenstraat. Daarnaast is de samenwerking in de Regio Groningen-Assen geformaliseerd op het gebied van o.a. de planning en prijsontwikkeling van (nieuwe) bedrijventerreinen.
- Hoewel de uitgifte van bedrijventerreinen nagenoeg stil is komen te liggen en er meer kantoorpanden leeg zijn komen te staan, namen de werkgelegenheid en het aantal vestigingen op de bedrijventerreinen en de kantorenlocaties toe.
- In januari 2011 heeft de gemeenteraad de nieuwe Structuurvisie kantoren vastgesteld waarin voorstellen zijn gedaan voor prioritering en fasering van de kantorenlocaties in de stad.
- Het Fonds Ondernemend Groningen is opgericht en operationeel geworden.
- De succesvolle aanpak van het project *Onderneem 't* is verbreed van alleen de Krachtwijken naar de gehele gemeente.
- Uit benchmarks is gebleken dat de gemeente Groningen goed scoort qua dienstverlening en ondernemersklimaat. Groningen heeft bovendien als een van de eerste gemeenten het zogeheten 'Bewijs van Goede Dienst' ontvangen.
- Het Servicepunt Detailhandel is gestart als breed gedragen platform voor winkeliers.
- Het Ondernemertrefpunt is eind 2011 voortgezet als zelfstandige Stichting OTP en werkt nu stadsbreed.
- De werkgelegenheid en het aantal vestigingen in onze creatieve stadszone, het Ebbingekwartier, zijn toegenomen.

Aandachtspunten voor de resterende looptijd van G-kracht

- Om de regeldruk voor ondernemers verder te verminderen, moeten we meer prioriteit geven aan digitalisering van het aanvragen van vergunningen.
- Samenwerken in de regio op o.a. het terrein van de arbeidsmarkt en de werkgeversbenadering.
- Er kan meer aandacht komen voor de Groningse creatieve industrie in relatie met onze Duitse samenwerkingspartners en het nationale topsectorenbeleid.

⁷ In 2010 hebben we bovendien economische activiteiten op het vlak van sociale werkgelegenheid ondergebracht in het Participatiebudget ter hoogte van 810 duizend euro. Dat budget hebben we niet meegenomen in deze Tussenstand G-kracht.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

2.3. Deelprogramma 3: Gastvrij Groningen

Activiteiten gericht op aantrekken en behouden bezoekers en talent

Wat willen we bereiken?

Met een gastvrije en zich van andere steden onderscheidende binnenstad en grootschalige evenementen willen we meer (zakelijke) bezoekers en toeristen aantrekken die hier langer verblijven en meer geld uitgeven. Dat moet leiden tot extra banen. Een aantrekkelijke binnenstad is ook van belang voor het aantrekken en behouden van kenniswerkers (talent). Talenten zijn nodig om de kenniseconomie van Groningen te laten groeien.

Wat heeft het gekost in 2010 en 2011?

Binnen G-kracht werd in 2010 en 2011 in totaal 890 duizend euro begroot voor Gastvrij Groningen; dat is 31,1 procent van het economisch uitvoeringsbudget⁸.

Wat hebben we gedaan voor dat geld?

We hebben activiteiten ondernomen om het toerisme via publiektrekkende evenementen te bevorderen en het bedrijfsleven in de binnenstad te versterken.

Wat heeft het opgeleverd?

- De bezoekersaantallen voor de binnenstad zijn gedaald van 24,5 miljoen in 2009 naar 23,6 miljoen in 2011. In vergelijkbare steden doet zich ook een dalende tendens voor. De bezoekers blijken hier echter wel langer te verblijven en meer geld uit te geven.
- We willen de omzet in de binnenstad stabiel houden rond 761 miljoen euro. Dat gaat beter dan we beogen. Ondanks de recessie is sprake van een groeiende omzet (780 miljoen euro in 2010; 828 miljoen euro in 2011).
- Het aantal overnachtingen in toeristische accommodaties neemt nog steeds toe: 8,4 procent tussen 2009 en 2011.
- De werkgelegenheid in het centrum is licht afgenomen; het aantal bedrijfsvestigingen in het centrum is toegenomen.
- We hebben bijgedragen aan de continuering van Marketing Groningen en de Groningen City Club als belangrijke organisaties voor (promotie van) de binnenstad.
- De toeristische promotie van Groningen heeft ertoe bijgedragen dat Groningen is opgeklommen tot nummer vier van steden met het meest toeristische imago van Nederland.
- We hebben grootschalige festivals met bovenregionale aantrekkingskracht weten te continueren en soms weten te versterken. Een aantal evenementen is nieuw, kreeg nieuw leven ingeblazen of werd uitgebreid, zoals Eurosonic/Noorderslag/EBBA Awards.
- Het Servicepunt Detailhandel is van start gegaan om de lokale detailhandel te ondersteunen op het gebied van o.a. personele vraagstukken, arbeid en scholing.
- We hebben het tweejarig project Winkelstraatmanagement opgezet en uitgevoerd die hebben geleid tot concrete acties ter verbetering van de aanloopgebieden naar de binnenstad.
- Er is een incubatorvoorziening in de binnenstad gerealiseerd aan de Herebinnensingel.

Aandachtspunten voor de resterende looptijd van G-kracht

- De dreigende toename van de leegstand van winkelpanden (landelijke trend) verdient onze aandacht.
- Ook vraagt de uitvoering van de omvangrijke bouwprojecten in de binnenstad onze aandacht.

⁸ In 2010 is bovendien een aantal economische activiteiten ondergebracht in en gefinancierd uit de budgetten Werkgelegenheid binnenstad, Akkoord van Groningen en Nieuw Beleid ter hoogte van 625 duizend euro. Die budgetten hebben we niet meegenomen in deze Tussenstand G-kracht.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

BIJLAGE

Bijlage bij 'Tussenstand G-kracht'.

In deze bijlage is een uitgebreidere tussenstand opgenomen van alle beleidsvelden van economisch programma *G-kracht*, gerangschikt per deelprogramma. G-kracht kent drie deelprogramma's: Groningen Piekt, Bedrijvig Groningen en Gastvrij Groningen.

Deelprogramma 1: Groningen Piekt

Beleidsvelden:

1. (Groene) energie
2. Healthy ageing
3. Innovatieve ondersteunende technologie (ICT)
4. Internationale promotie en handelscontacten kennissectoren

Beleidsveld 1: (Groene) energie

Wat willen we bereiken?

Wij willen eraan bijdragen dat Groningen dé energiehoofdstad van Europa wordt. Groningen is al een belangrijke speler in de traditionele energiesector; we willen echter ook een stevige positie veroveren in de overgang naar duurzame energievoorzieningen.

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

- Cofinanciering Energy Valley: Bij de uitvoering van de werkplannen 2010 en 2011 is ingezet op groen gas, slimme energienetwerken, duurzame energietoepassingen, bijeenkomsten en energiecongressen en op het verwerven van investeringen voor groen gas-projectinitiatieven.
- Ten aanzien van het supportprogramma voor energieke starters is in 2011 een nieuw platform opgericht, de New Energy Business Community, dat (startende) ondernemers in de energiesector ondersteunt.
- Er is gewerkt aan de oprichting van de Energy Academy Europe, het centrum waar alle energieonderzoek en energieopleidingen samenkomen. De Academy wordt het belangrijkste centrum voor energieonderwijs in Nederland. De Academy is inmiddels operationeel.
- In samenwerking tussen de Rijksuniversiteit, Hanzehogeschool, bedrijven en gemeente is gewerkt aan een incubatorvoorziening waar energieonderzoek en bedrijvigheid wordt gebundeld; de Energy Business Campus.
- Vanuit ons stimuleringsprogramma ten behoeve van energiekennis hebben we de volgende projecten ondersteund:
 - Powermatching City Hoogkerk: slimme koppeling tussen decentrale energieopwekking en een intelligent energienetwerk.
 - BioBTX: innovatieve manier om biomassastromen te scheiden.
 - BioTRIP: locatie voor de productie van kunststoffen op basis van biologische grondstoffen.
- Ook hebben we geparticipeerd in vier projectinitiatieven van derden:
 1. Het Biogas Expertisecentrum draagt bij aan het uitbreiden van de waardeketen door het verwerven en toepassen van (nieuwe) kennis.
 2. Biobrug van de RUG: het vervangen van fossiele brandstoffen door groene grondstoffen in de chemie en de voedingssector.
 3. Flexiheat: richt zich op de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten die zorgen voor een efficiënter warmtetransport en -opslag.
 4. Energy Contest: we hebben uw motie uitgevoerd door steun te verlenen aan de Energy Battle. Ruim 600 studenten hebben meegedaan. De finale vond in november 2010 plaats tijdens de Energy Delta Convention.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

Wat heeft het opgeleverd?

Werkgelegenheid en aantal vestigingen:

Het aantal werkzame personen schommelt rond vijf duizend. De groei is de laatste jaren iets gestabiliseerd. We tellen bedrijven mee die zich bezighouden met energie en afval. Het zijn vooral de kleine vestigingen die zich bezighouden met advies. Grote vestigingen in deze groep zijn de nutsbedrijven.

| Ontwikkeling sector energie | 2009 | 2010 | 2011 | ontwikkeling 2010-2011 |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|
| Aantal vestigingen | 315 | 338 | 344 | 1,8 procent |
| Aantal arbeidsplaatsen | 4.915 | 4.776 | 4.877 | 2,1 procent |

Bron: Onderzoek en Statistiek Groningen

Beleidsveld 2: Healthy ageing

Wat willen we bereiken?

Samen met relevante partners willen we bereiken dat Groningen c.q. Noord-Nederland herkend en erkend wordt als Europese topregio op het gebied van gezond ouder worden.

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

- Er is gewerkt aan de verdere ontwikkeling en profilering van het Healthy Ageing Network Noord-Nederland (HANNN), alsook aan de versterking van de inhoudelijke clustervorming. Dat hebben we gedaan door projecten te ondersteunen die beogen een structureel karakter te krijgen en die aantrekkingskracht uitoefenen op talent, onderzoeksinstituten en bedrijvigheid.
- Samen met de Hanzehogeschool, Rijksuniversiteit, het UMCG en de provincie hebben we voorbereidingen getroffen voor de oprichting van het Centrum voor Valoriseren en Ondernemerschap (operationeel 2012). Dit centrum wil een impuls geven aan de regionale economie via gerichte valorisatie en kennisintensief ondernemerschap.
- G-kracht heeft in de rol van aanjager van projecten financieel bijgedragen aan bijvoorbeeld het Center of Excellence Biomaterialen (ontwikkeling en productie van steriele medische producten). Daarmee hebben we het UMCG in staat gesteld de kennis op het gebied van biomaterialen verder uit te bouwen.
- We hebben gewerkt aan de oprichting van de Healthy Ageing Campus nabij het UMCG en hebben hieraan subsidie verleend. Deze campus moet de plek worden waar ondernemers en wetenschappers elkaar ontmoeten en samenwerken aan innovaties rond gezond ouder worden. Centraal staat het aantrekken van bedrijvigheid.
- Overigens hebben we ook vanuit andere gemeentelijke budgetten (Voorziening EBP, Akkoord van Groningen en het cofinancieringsfonds) bijgedragen aan healthy ageing-projecten zoals aan het Consortium Drug Discovery & Development (kennis doorontwikkelen voor potentieel nieuwe medicijnen tegen de ziekten van Parkinson en Alzheimer), ChaperonAge (eiwitten die veroudering voorkomen), Sprint (medische technologie), Implagres (implanteerbaar geneesmiddel tegen soorten kanker) en ERIBA (Europees onderzoeksinstituut waar topwetenschappers fundamenteel onderzoek doen naar het verouderingsproces en ziekten die daarmee gepaard gaan).

Wat heeft het opgeleverd?

Werkgelegenheid en aantal vestigingen in de healthy ageing-sector:

Tussen 2009 en 2011 kwamen er 48 banen bij in de sector. Het aantal bedrijfsvestigingen nam toe met 486.

| Ontwikkeling healthy ageing | 2009 | 2010 | 2011 | ontwikkeling 2010-2011 |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|
| Aantal vestigingen | 305 | 336 | 353 | 5,1 procent |
| Aantal arbeidsplaatsen | 22.040 | 22.207 | 22.526 | 1,4 procent |

Bron: Onderzoek en Statistiek Groningen

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

De werkgelegenheidsontwikkeling in de sector lag in 2010 boven het stedelijk gemiddelde; in 2011 was de groei echter minder groot. Gemiddeld genomen nam de werkgelegenheid in deze twee jaar wel meer toe dan bij het stedelijk gemiddelde.

| | 2010 | 2011 | gemiddeld |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Stedelijke ontwikkeling | - 1,3 procent | + 2,5 procent | + 0,6 procent |
| Ontwikkeling healthy ageing | + 4,0 procent | + 1,4 procent | +3,4 procent |

Bron: Onderzoek en Statistiek Groningen

Beleidsveld 3: Innovatieve ondersteunende technologie

Wat willen we bereiken?

We willen de positie van Groningen als ICT-stad versterken en daarmee de ontwikkeling van andere economische (kennis)sectoren extra stimuleren. We willen die versterking afmeten aan het aantal bedrijfsvestigingen en, ondanks de landelijke afnemende tendens, aan het aantal banen in de ICT-sector.

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

- Vanaf het moment van oprichting tot en met 2010 hebben we bijgedragen aan het ICT-platform.
- Het project 'Slimme meters' draagt bij aan gedragsverandering, lagere kosten en aan het bevorderen van duurzaamheid bij scholen en instellingen.
- Om de aansluiting op breedband te bevorderen hebben we een onderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheden om de vraag van bedrijven, instellingen en huishoudens te bundelen. Het onderzoek heeft geen aanleiding gegeven voor een vervolg.
- We zijn gestart met de positionering van onze bedrijventerreinen als mogelijke vestigingslocatie voor datacenters. Groningen leent zich hier uitstekend voor door o.a. de aanwezigheid van een uitgebreid glasvezelnetwerk en een groot aanbod van elektriciteit. In datacenters, of 'datahotels', kunnen grote hoeveelheden computergegevens op een gegarandeerd veilige manier worden opgeslagen.

Wat heeft het opgeleverd?

Werkgelegenheid en aantal vestigingen in de ICT-sector:

Het aantal vestigingen is flink toegenomen; mogelijk wordt deze toename veroorzaakt doordat het aantal ontslagen in de branche toeneemt en meer mensen voor zichzelf beginnen. Deze mogelijke oorzaak wordt bevestigd door het aantal banen dat tussen 2009 en 2011 is afgenomen met bijna 600 (ruim 6 procent).

| Ontwikkeling ICT-sector | 2009 | 2010 | 2011 | ontwikkeling 2010-2011 |
|-------------------------|-------|-------|-------|------------------------|
| Aantal arbeidsplaatsen | 9.656 | 9.074 | 9.061 | -0,1 procent |
| Aantal vestigingen | 944 | 1.058 | 1.152 | +8,9 procent |

Bron: Onderzoek en Statistiek Groningen

Beleidsveld 4: Internationale promotie en handelscontacten kennissectoren

Wat willen we bereiken?

Het bevorderen van onze kennisclusters vraagt om een aanpak in regionaal, nationaal, maar zeker ook in internationaal perspectief.

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

▪ **Internationale promotie en handelscontacten energie:**

Op het gebied van energie zijn meerdere contacten ontstaan met Duitsland. Deze kunnen we de komende jaren verder concreet maken, uitbreiden en verstevigen.

In 2010 en 2011 hebben we deelgenomen aan meerdere grensoverschrijdende projecten. Samen met Duitsland, Denemarken en Zweden hebben we Interreg-project 'Hanze Energie Corridor' opgezet. Dit project is gericht op het aangaan van strategische allianties tussen kennisinstellingen in Noord-Nederland en Nedersaksen op het gebied van groen gas en slimme energienetwerken.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

Het project wordt in 2012 uitgevoerd. Het Interreg-project Groen Gas is ook gericht op het maken van allianties waarbij het bedrijfsleven nadrukkelijk betrokken is. Het Interreg-project Energy Cluster richt zich op het uitbouwen van strategische partnerships van kennisinstellingen rondom de Noordzee. Het project is in 2011 gehonoreerd en wordt in 2012 worden uitgevoerd.

Daarnaast hebben we het werkbudget ingezet voor (internationale) promotie en sponsoring. We hebben bijgedragen aan de Energy Delta Convention, NRG Battle en aan onderzoek naar Green Sustainable Airports. Tijdens de EBF Conference hebben we, in aanwezigheid van Al Gore en 1.500 studenten, Groningen geprofileerd als duurzame energiestad. We hebben deelgenomen aan de Hansa Green Tour naar Bremen, Oldenburg en Hamburg samen met 25 deelnemers uit het bedrijfsleven. Ook hebben we deelgenomen aan de Oldenburgse Gasdagen op het Netwerklein Groen Gas. Daarmee hebben we bijgedragen aan de profilering van Groningse energiebedrijven en kennisinstellingen. Samen met de Zweedse energiebranche hebben we tevens een matchmaking activiteit georganiseerd. Samen met Oldenburg hebben we ons gepresenteerd in het Bremen Paviljoen op de World Expo.

- **Internationale promotie en handelscontacten healthy ageing:**
Om de healthy ageing-sector te versterken, ondersteunen we onze kennisinstellingen en bedrijfsleven desgevraagd bij hun internationale activiteiten. Zo vond in 2010 een uitgaande bestuurlijke missie met als thema gezondheid en healthy ageing plaats onder leiding van burgemeester Rehwinkel. We hebben daarmee bijgedragen aan de totstandkoming van interessante contacten tussen de Rijksuniversiteit, de Tianjin Medical University en de Nankai University Tianjin. Ook is hier overeenstemming bereikt voor de vestiging van het Confucius Institute in Groningen.
- **Internationale handelscontacten China:**
Er zijn in 2010 en 2011 meerdere handelsmissies van en naar China georganiseerd. Daarbij zijn interessante handelscontacten tot stand gebracht voor een aantal Noordelijke bedrijven. Ook is het Groningen Confucius Institute is opgericht. Via personele en financiële ondersteuning van het Confucius Institute hebben we bijgedragen aan verschillende culturele en economische activiteiten, zoals het Martial Arts Festival en het China Light Festival. Tot slot zijn we een formele zusterstadrelatie aangegaan met Xi'an.
- **Handelscontacten Noordelijke OntwikkelingsAs:**
Uitwisselingen met Hamburg op het vlak van gaming, ICT en de creatieve sector hebben geleid tot interessante contacten die we verder kunnen uitbouwen. Er is contact gelegd met de nieuwe Duitse staatssecretaris voor cultuur als basis voor verdere samenwerking. Verder zijn de contacten met Oldenburg in 2010 en 2011 verdiept, o.a. ten aanzien van de ontwikkeling van de eerste grensoverschrijdende opleiding geneeskunde in Europa.

Wat heeft het opgeleverd?

Voor de Groningse topsectoren is een interessante internationale uitgangspositie gecreëerd. Samen met de inzet vanuit Het Akkoord van Groningen, SNN, HANNN, Energy Valley en andere organisaties is het gelukt energie en healthy ageing op het netvlies van Brussel en Den Haag te krijgen. Ook is gewerkt aan intensievere samenwerking met Duitse steden op het gebied van kennis en cultuur. Het is evenwel noodzakelijk deze profilering uit te breiden (meer invloed, meer zichtbaarheid, meer Europa in) en daarmee meer middelen naar Groningen te halen. De vorming van een stedelijk netwerk met Assen, Hamburg, Oldenburg en Bremen ten aanzien van de thema's kennis, innovatie, creatieve industrie en gaming/ICT kan daaraan bijdragen.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

Deelprogramma 2: Bedrijvig Groningen

Beleidsvelden:

1. Werklocaties
2. Bedrijvigheid in de wijken
3. Dienstverlening op maat
4. Stimulering starters
5. Aansluiting arbeidsmarkt-bedrijfsleven
6. Creatief ondernemerschap

Beleidsveld 1: Werklocaties

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

- We hebben een onderzoek laten uitvoeren naar de (kwalitatieve en kwantitatieve) vraagontwikkeling naar bedrijfslocaties.
- Via Terreinwinst is een aantal van onze bedrijventerreinen gerevitaliseerd.
- Er is een nieuwe Structuurvisie kantoren opgesteld voor de periode 2011-2020.
- Het Fonds Ondernemend Groningen is opgericht en diverse projecten zijn geïnitieerd.

Wat heeft het opgeleverd?

- Na een groei in de jaren '90 is de uitgifte van onze bedrijventerreinen steeds verder afgenomen. Uit de analyse van Bureau Stec en Louter blijkt dat er sprake is van overaanbod in de stad en de regio en dat vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten. Het advies is het aanbod van werklocaties te faseren, te schrappen en te herprofilen. Inmiddels heeft de gemeenteraad in juni 2012 een nieuwe strategie voor de ontwikkeling van bedrijventerreinen vastgesteld en is circa 10 hectare geschrapt en nog eens 100 hectare gefaseerd.
- De werkgelegenheid en het aantal bedrijfsvestigingen op bedrijventerreinen neemt ondanks de economische ontwikkelingen, toe. De grootste groei van de werkgelegenheid op de bedrijventerreinen vindt plaats op bedrijventerrein Zuidoost. Bedrijventerreinen die een afname laten zien, worden vaak meer gebruikt voor woondoeleinden.

| Bedrijventerreinen | 2010 | 2011 |
|--------------------------|--------|--------|
| Aantal vestigingen | 1.754 | 1.863 |
| Aantal werkzame personen | 28.321 | 29.226 |

Bron: Vlugschrift werkgelegenheid 2011

- Op kantorenlocaties is eveneens sprake van toename van de werkgelegenheid, vooral op Europapark en Hunzeparck. Martini Trade Park kent een afname van de werkgelegenheid.

| Kantorenlocaties | 2010 | 2011 |
|--------------------------|--------|--------|
| Aantal vestigingen | 727 | 786 |
| Aantal werkzame personen | 40.026 | 41.251 |

Bron: Vlugschrift werkgelegenheid 2011

- In het najaar van 2010 is de nieuwe Structuurvisie kantoren 2011-2020 vastgesteld. In de visie komt naar voren dat de ontwikkelingen en trends in de kantorenmarkt erop wijzen dat de groei uit de kantorenmarkt is. De prognoses tonen aan dat de toekomstige planvoorraad de vraag sterk zal overtreffen. De kantorenmarkt in Groningen is bovendien een typische verplaatsingsmarkt, door bouw van nieuwe kantoren kan bestaande voorraad onder druk komen zoals het Martini Trade Park (MTP) en Corpus den Hoorn. Het nieuwe kantorenbeleid stelt een vermindering van het kantooraanbod voor, vermindering van de voorraad en aandacht voor de bestaande locaties. Voor dit laatste geldt dat we inmiddels zowel voor het MTP als voor Corpus bezig zijn met plannen voor upgrading en revitalisering.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

- In 2011 is het Fonds Ondernemend Groningen operatief en operationeel geworden. Bedrijven en instellingen dragen bij aan het Fonds.

Beleidsveld 2: Bedrijvigheid in de wijken

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

We hebben opdracht gegeven voor het opzetten en uitrollen van het project *Onderneem 't*.

Wat heeft het opgeleverd?

Halverwege 2009 is het project 'Hoogvliegers in de wijk' gestart in onze Krachtwijken. In 2010 en 2011 zijn daarbij verschillende trajecten uitgevoerd voor startende ondernemers en voor reeds gestarte en gevestigde ondernemers. We hadden als doelstelling geformuleerd om 50 potentiële ondernemers in een starterstraject te laten instromen, waarvan er 35 binnen twee jaar zouden starten. Dat is goed gelukt: In twee jaar tijd zijn in totaal 73 ondernemers gestart. In 2011 is toegewerkt naar een zelfstandig bestaan van *Onderneem 't*.

| Trajecten | Doelstelling | Gerealiseerd | Gestart |
|---|--------------|--------------|-----------|
| Maatwerktrajecten | 5-7 | 47 | 40 |
| Trajecten gemeente Groningen/ UWV-werkbedrijf | 40 | 45 | 33 |
| Gevestigde ondernemers | 5 | 11 | 10 |
| Totaal | 50 | 103 | 83 |

Bron: *Onderneem 't*, Rapportage, project Hoogvliegers in de Krachtwijk, besteknummer 37-2009, pagina 8.

Beleidsveld 3: Dienstverlening op maat

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

In de afgelopen twee jaar heeft onze dienstverlening een grote ontwikkeling doorgemaakt. We wachten niet meer tot bedrijven aan ons loket komen met vragen, maar zoeken het bedrijfsleven actief op. In 2010 en 2011 hebben we in totaal meer dan 1.750 bedrijfsbezoeken afgelegd. Naast het verhogen van de hoeveelheid bezoeken richten we ons op het realiseren van een zichtbare kwalitatieve verbetering van onze dienstverlening aan bedrijven en instellingen. Ook zijn we vanuit verschillende invalshoeken bezig met regeldrukvermindering voor ondernemers.

Wat heeft het opgeleverd?

- **Bewijs van Goede Dienst:** In 2010 heeft de gemeente Groningen als één van de eerste gemeenten het Bewijs van Goede Dienst van het Kwaliteitsinstituut Nederlandse Gemeenten (KING) in ontvangst genomen. Dit normenkader is bedoeld om de dienstverlening aan bedrijven en instellingen in de stad zichtbaar te verbeteren. Hierbij zijn 100 dossiers beoordeeld en zijn bijna 60 ondernemers bevraagd over hun ervaringen.
- **Resultaten benchmark:** In 2010 is de laatste Benchmark Gemeentelijk Ondernemersklimaat van het Ministerie van Economische Zaken uitgevoerd. Op bijna alle onderdelen heeft Groningen gelijk of beter gepresteerd dan bij de nulmeting in 2005. Voor de algemene waardering van het ondernemersklimaat krijgt Groningen een 6,8 (0,4 punt hoger dan bij de nulmeting). Daarmee is Groningen meegegaan met het landelijke gemiddelde van de G31. Ook is gekeken naar de tevredenheid van de ondernemer over de kwaliteit van de gemeentelijke dienstverlening. Hier scoort de gemeente Groningen een 6,5 (0,7 punt hoger dan bij de nulmeting). Dat is 0,2 punt hoger dan het gemiddeld behaalde cijfer van de G31.
- **Regeldrukvermindering:** Qua vermindering van de administratieve lasten voor ondernemers uit de detailhandel en horeca hebben we o.a. verbetering bereikt bij het aanvragen van koopzondagen en is de omgevingsvergunning ingevoerd. De mogelijkheid ontbreekt echter nog voor ondernemers om vergunningen digitaal aan te vragen.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

Beleidsveld 4: Stimulering starters

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

- We hebben in 2011 meer dan 200 adviesgesprekken gevoerd met startende ondernemers.
- We hebben meerdere startersinitiatieven gesteund zoals Yeah, Cube050, pitchbijeenkomsten en start-up weekend.
- We organiseren startersbijeenkomsten, nemen deel aan de Startersbijeenkomst van de Kamer van Koophandel en verzorgen spreekuren samen met de KvK en de Belastingdienst.
- We hebben nemen deel aan beurzen en netwerkbijeenkomsten.
- We voeren BBZ-gesprekken en helpen bedrijven naar een traject.

Wat heeft het opgeleverd?

- Het was aannemelijk geweest als het aantal startende ondernemers door de recessie was afgenomen, maar dat is niet gebeurd. Het aantal starters en overige oprichtingen nam in 2010 en 2011 juist toe.

| Groningen | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Aantal starters | 1.187 | 1.302 | 1.622 | 1.678 | 1.888 |
| Overige oprichtingen | 430 | 454 | 462 | 490 | 516 |
| Totaal | 1.617 | 1.756 | 2.084 | 2.168 | 2.404 |
| Aantal opheffingen | 725 | 836 | 924 | 980 | 1.075 |
| Opheffingen/oprichtingen | 44.8% | 47.6% | 44.3% | 45.2% | 44.7% |
| Nederland oprichtingen | 65.232 | 69.755 | 78.306 | 84.522 | 87.220 |

Bron: KvK Noord-Nederland, voor 2011

- Het aantal zzp-ers is ook in Groningen de laatste jaren fors toegenomen. Van de in totaal 15.351 vestigingen in de stad bestaan 8.188 bedrijven uit één persoon. Daarvan is een groot deel zzp-er.
- Ook is het aantal faillissementen tot en met 2011 verhoudingsgewijs niet toegenomen.

Beleidsveld 5: Aansluiting arbeidsmarkt-bedrijfsleven

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

- Het Ondernemerstrefpunt is verder gegaan als verzelfstandigde Stichting OTP en werkt nu stadsbreed.
- De samenwerking tussen de accountteams van Economische Zaken en Sozawe is geïntensiveerd.

Wat heeft het opgeleverd?

- In 2008 is door het bedrijfsleven, de onderwijsinstellingen en de gemeente Groningen het Ondernemerstrefpunt Groningen opgericht met als doel de aansluiting tussen het onderwijs en het bedrijfsleven te verbeteren. In het najaar van 2011 is het als zelfstandige stichting voortgezet met als nieuwe naam 'Stichting OTP'. De gemeente Groningen is nog wel betrokken bij de stichting door deelname in het bestuur en een financiële bijdrage in gelijke verhouding met het bedrijfsleven en het onderwijs.

| Resultaten Ondernemerstrefpunt 2010 en 2011 | |
|--|-------------------------------|
| Aantal events | 94 |
| Check the bizz | 35 bedrijven + 770 leerlingen |
| Bedrijfsbezoeken | 542 |
| Stageopdrachten en bemiddelingen voor leerlingen | 300 |

- Ook hebben we stappen gezet in de ontwikkeling van een vraaggerichte (regionale) werkgeversbenadering. De samenwerking tussen de accountteams van Sociale Zaken, het Werkplein en Economische Zaken is versterkt¹.

¹ Voor het verbeteren van de samenwerking is vanuit het Participatiebudget bijgedragen aan een tijdelijke detachingsconstructie van twee medewerkers bij EZ. Dit budget hebben we bij deze Tussenstand G-kracht buiten beschouwing gelaten.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

Beleidsveld 6: Creatief ondernemerschap

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

- We hebben bedrijvigheid en ondernemerschap gestimuleerd in het Ebbingekwartier.
- Het project Winkelstraatmanagement is ingevoerd (zie deelprogramma 3: Gastvrij Groningen).
- We hebben culturele instellingen in contact gebracht met het bedrijfsleven.

Wat heeft het opgeleverd?

- Het Ebbingekwartier heeft zich ontwikkeld tot de nieuwe creatieve binnenstadswijk van Groningen met voorzieningen als Het Paleis, Open Lab Ebbinge en het Fablab.
- In 2011 zijn we van start gegaan met het tweejarig project Winkelstraatmanagement in het Ebbingekwartier.
- In 2010 en 2011 zijn de werkgelegenheid en het aantal vestigingen toegenomen in het Ebbingekwartier.

| | 2009 | 2010 | 2011 | Index 2011 t.o.v. 2003 |
|--------------------------|-------|-------|-------|------------------------|
| Aantal werkzame personen | 1.218 | 1.290 | 1.323 | 105,3 |
| Aantal vestigingen | 290 | 296 | 320 | 144,8 |

- In 2011 hebben we voor het eerst een Cultuurplein gerealiseerd tijdens de Promotiedagen voor Noord-Nederland. Het was een succesvol middel om culturele instellingen in contact te brengen met het bedrijfsleven ten behoeve van promotie en sponsoring.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

Deelprogramma 3: Gastvrij Groningen

Beleidsvelden:

1. Bevorderen toerisme
2. Versterken bedrijfsleven binnenstad
3. Talent en kenniswerkers

Beleidsveld 1: Bevorderen toerisme

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

- Voor het bevorderen van het toerisme is in de eerste twee jaar van G-kracht vooral ingezet op het versterken van grote, publiektrekkende evenementen en het ondersteunen van nieuwe initiatieven.
- Ook hebben we vanuit het economisch programma jarenlang bijgedragen aan de toeristische promotie van Groningen door financieel bij te dragen aan de exploitatie van Marketing Groningen. In 2011 is het gelukt de incidentele financiering van Marketing Groningen om te buigen naar een structurele.
- We hebben toeristische monitors uitgevoerd.

Wat heeft het opgeleverd?

- Continuering van Marketing Groningen als dé marketingorganisatie voor toeristisch Groningen.
- Groningen is opgeklimmen tot nummer vier van steden met het meest toeristische imago van Nederland (Lagroup en NBTC-NIPO, oktober 2010).
- Arbeidsplaatsen leisure: Het aantal arbeidsplaatsen in de sector leisure schommelt behoorlijk. Na een negatieve tendens in 2009 en 2010, is de werkgelegenheid in de sector weer toegenomen in 2011.

| Arbeidsplaatsen leisure | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 8.334 | 8.886 | 8.673 | 8.559 | 9.148 |
| Mutatie relatief | 4,1% | 6,6% | -2,4% | -1,3% | +6,8% |

- Het aantal overnachtingen in onze toeristische accommodaties neemt nog steeds toe: Tussen 2009 en 2010 met 6,3 procent en tussen 2010 en 2011 met 2 procent:

| Toeristische overnachtingen | 2009 | 2010 | 2011 |
|-----------------------------|---------|---------|---------|
| | 352.000 | 374.248 | 381.812 |

- De grootschalige festivals Noorderzon en Eurosonic/Noorderslag trokken eind 2010/begin 2011 samen meer dan 165 duizend bezoekers. Een aantal evenementen is uitgebreid (Eurosonic Air, Nacht van de Kunst & Wetenschap) of kreeg nieuw leven ingeblazen (Swingin' Groningen, Winterrijk). Een nieuw evenement was Groningen Hoofdstad van de Smaak 2011.

Beleidsveld 2: Versterken bedrijfsleven binnenstad

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

- In 2011 is het Servicepunt Detailhandel van start gegaan om de lokale detailhandel te ondersteunen op het gebied van personeel, arbeid en scholing. In een jaar tijd zijn 225 bedrijfsbezoeken gerealiseerd (doel was 200-250), 202 werkgevers/werknemers hebben deelgenomen aan trainingen/workshops (doel was 100 deelnemers) en er zijn verschillende projecten voor werkgevers en werkzoekenden opgestart.
- In 2011 is het tweejarig project 'Winkelstraatmanagement' van start gegaan. Het project heeft op verschillende terreinen geleid tot concrete acties: de oprichting van promotiecommissies, verbeteringen in de openbare ruimte, kunstprojecten, aanpak leegstand winkelpanden etc.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

Er zijn winkelstraatmanagers aangesteld die o.a. stimuleren dat dat het winkelaanbod gevarieerd blijft en dat vastgoedeigenaren in hun panden investeren. In 2011 hebben 27 bedrijfspanden gebruik gemaakt van een gevel- of investeringssubsidie.

- We hebben de Groningen City Club ondersteund en daarmee bijgedragen aan de continuering van de GCC als belangrijk platform voor en spreekbuis van de binnenstadondernemers.
- Het is, weliswaar later dan beoogd, gelukt een incubatorvoorziening te realiseren voor zelfstandigen zonder personeel in de binnenstad (Launch Café aan de Herebinnensingel).
- Begin 2011 is de nieuwe Structuurvisie detailhandel door de raad vastgesteld.
- We hebben de Detailhandelsmonitor laten uitvoeren.

Wat heeft het opgeleverd?

- Aantal binnenstadbezoekers: De binnenstad trekt gemiddeld 25 miljoen bezoekers per jaar, waarvan zes procent primair een toeristisch motief heeft. Omgerekend is dit goed voor anderhalf miljoen toeristische bezoeken. Het aantal binnenstadbezoekers daalt de laatste jaren echter wel. Dit is in lijn met cijfers uit vergelijkbare steden.

| Aantal binnenstadbezoekers | 2009 | 2010 | 2011 |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 24,5 miljoen | 24,1 miljoen | 23,6 miljoen |

- Omzet binnenstad: Onze doelstelling is de omzet in de binnenstad stabiel te houden rond 761 miljoen euro. Dat is de gemiddelde omzet van de afgelopen vijf jaar. Ondanks dalende bezoekersaantallen en de recessie is de omzet in 2010 toegenomen tot 780 miljoen euro; in 2011 zelfs tot 828 miljoen euro.

| Omzet binnenstad in euro's | 2009 | 2010 | 2011 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | 756 miljoen | 780 miljoen | 828 miljoen |

- De verblijfsduur en het bestede bedrag per bezoeker zijn beide toegenomen. Hoewel het niet is gelukt meer mensen te trekken, is het wél gelukt hen langer te laten verblijven (130 minuten in 2010, 171 minuten in 2011) en meer geld te laten uitgeven (32 euro in 2010, 35 euro in 2011).
- De werkgelegenheid in het centrum is afgenomen met 0,3 procent. In 2010 waren er in het centrum 18.026 arbeidsplaatsen; in 2011 waren het er 17.971. Vooral de horeca en de detailhandel in het centrum maken moeilijke tijden door doordat de consument voorzichtiger is met geld uitgeven en door ontwikkelingen als internet-winkelen.
- Het aantal bedrijfsvestigingen in het centrum is toegenomen met 3,3 procent. In 2010 waren er 3.312 vestigingen in het centrum (waarvan 1.182 horeca en detailhandel); in 2011 waren dat er 3.422 (waarvan 1.156 horeca en detailhandel).

Beleidsveld 3: Talent en kenniswerkers

Wat hebben we gedaan in 2010 en 2011?

- Arbeidsmarktbeleid: In de nieuwe regionale arbeidsbeleid ('Kadernota Grensverleggend aan het werk! Met een blik op de regio') is nu ook aandacht voor kansrijke sectoren, voor hoger opgeleiden en voor hooggekwalificeerde banen in de (zakelijke) dienstverlening. Op basis van nieuwe prestatie-indicatoren kunnen we de ontwikkelingen straks beter monitoren.
- Topsectorenbeleid: In aansluiting op de campagne 'City of Talent' van Het Akkoord van Groningen, stimuleren we talent en kenniswerkers ook vanuit ons economisch topsectorenbeleid. In 2010 en 2011 heeft dit o.a. geleid tot de oprichting van de Energy Academy Europe, de Energy Business Campus, de Healthy Ageing Campus en het Centrum voor Valoriatie en Ondernemerschap. Ook is de New Energy Business Community van start gegaan. Voor een toelichting hierop: zie deelprogramma 1 Groningen Piek.

Collegebrief - Tussenstand G-kracht

- **Account management:** Ons accountteam onderhoudt stelselmatig contacten met de kennisinstellingen en (ook) met bedrijven die opereren in de branches die behoefte hebben aan hoog opgeleide jonge mensen. Ook voeren zij adviesgesprekken met innovatieve en technostarters.
- **Activiteiten voor talenten:** Vanuit het economisch programma hebben we financieel bijgedragen aan activiteiten die gericht zijn op talentontwikkeling en het bevorderen van ondernemerschap onder hoog opgeleide studenten en afgestudeerden. Zo sponsorden we de EBF Conference; het grootste economisch en bedrijfskundig studentencongres van Nederland. We droegen bij aan de banenmarkten van het Talent Career Center en aan de pitchwedstrijd van Square One, het investeringsfonds voor studentondernemers. Ook waren we case-sponsor van de verkiezing van 'Het beste Marketing HBO-team van Nederland en Vlaanderen', georganiseerd door de Hanzehogeschool.

Wat heeft het opgeleverd?

- Uit de Stadsmonitor en het Statistisch Jaarboek blijkt dat de werkgelegenheid in 2010 licht is gedaald maar dat er nog steeds groei is in het aantal kennisgerelateerde banen. Vooral in de gezondheids- en welzijnszorg (+1.300) en het onderwijs (+345) kwamen er banen bij. In twee andere branches waarin vooral werk is voor hoger opgeleiden, steeg de werkgelegenheid eveneens. In de branche Informatie en Communicatie steeg het aantal banen tussen 2010 en 2011 met 5 procent; in de branche Advisering en Onderzoek bedroeg de groei 8 procent.
- In Groningen studeren ruim 55 duizend studenten aan de Rijksuniversiteit, de Hanzehogeschool of een andere HBO-instelling. Met deze studentenaantallen is Groningen de vierde studentenstad in Nederland. Het aantal studenten stijgt nog steeds: ten opzichte van 2009 vertoonde het jaar 2010 een stijging met een kleine 2.000 studenten. Ook groeide het aantal studenten met circa 2.000 studenten tussen 2010 en 2011. Vooral het aantal internationale studenten groeit.

Het aantal studenten aan de Rijksuniversiteit, Hanzehogeschool en andere HBO-instellingen in de gemeente Groningen naar studiejaar:

| 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | Ontwikkeling 2009-2012 |
|-----------|-----------|-----------|------------------------|
| 52.399 | 54.287 | 55.257 | 2.858 (5,5 procent) |

Bron: Statistisch Jaaroverzicht

Ingekomen stukken 21 november 2012

Lijst ingekomen stukken

Raadscommissie Onderwijs en Welzijn 21 november 2012

COLLEGE BRIEVEN (te vinden in het Raads Informatie Systeem)

| Nr. | Datum | Onderwerp | Advies | Opmerking |
|-----|------------|--|--------|-----------------------|
| 1. | 27-09-2012 | Rapportage acquisitie | Tkn | Zie Motie 24 IM lijst |
| 2. | 04-10-2012 | Plan 'Oog voor Nieuwe Detailhandel' | B4 | Zie LTA 65 |
| 3. | 18-10-2012 | Informatie m.b.t. de start pilot maatschappelijke participatie | Tkn | |
| 4. | 19-10-2012 | 7 ^{de} Voortgangsrapportage bezuinigingen 2011-2014 | Tkn | |
| 5. | 01-11-2012 | Sleutelprojectenrapportage mei-aug 2012 | Tkn | |
| 6. | 01-11-2012 | Tussenstand G-kracht | B5 | |

OVERIGE INGEKOMEN STUKKEN

| Nr. | Datum | Afzender en onderwerp | Advies | Opmerking |
|-----|------------|--|--------|----------------|
| 1. | 29-10-2012 | Nieuwsbrief bedrijventerreinen herfst 2012; Terreinwinst | Tkn. | Visiekast (LK) |

Verslag 10 oktober

VERSLAG VERGADERING RAADSCOMMISSIE WERK EN INKOMEN

Datum: 10 oktober 2012
Plaats: Oude raadzaal
Tijd: 20.00 – 21.15 uur

Aanwezig: dhr. P.S. de Rook (voorzitter), mw. C.E. Bloemhoff (PvdA), mw. M. Dekker (PvdA), dhr. J.P. Loopstra (PvdA), dhr. J.M. van Keulen (VVD), dhr. J.H. Sipma (VVD), mw. A. Postma (GroenLinks), dhr. K.S.N van der Veen (GroenLinks), mw. A.M.J. Riemersma (Stadspartij), dhr. J.P. Dijk (SP), dhr. B. Benjamins (D66), mw. A. Kuik (CDA), dhr. M. Verhoef (ChristenUnie), dhr. M. van den Anker (Student & Stad), mw. R.M. Grijpstra (PvdD)
Afwezig m.k.: dhr. J.H. Luhoff (D66), mw. L.R. van Gijlswijk (SP)
Wethouders: mw. E. Pastoor, dhr. T. Schroor, mw. J.A. Visscher
Namens de griffie: mw. A. Weiland (commissiegriffier)
Verslag: dhr. Z. Jeuring (Notuleerservice Nederland)

A1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom.

De voorzitter:

- Presentatie Wet BUIG: donderdag 18 oktober 2012 van 20.00-21.00 uur.

Wethouder Visscher:

- De coördinator Centrum voor Jeugd en Gezin en een medewerker buurtmaatschappelijk werk hebben vandaag een landelijke prijs gewonnen.

Wethouder Pastoor:

- De stad is genomineerd voor de Jong Lokaal Bokaal. De uitslag is begin 2013.

A2. Vaststelling agenda

De voorzitter:

- Het onder B1 geagendeerde stuk over koopzondagen wordt als conformstuk geagendeerd.

De agenda wordt gewijzigd vastgesteld.

A3. Langetermijnagenda en lijst toezeggingen, initiatiefvoorstellen en moties

De voorzitter:

- Geeft aan dat het voor vandaag geagendeerde stuk over koopzondagen niet gezien hoeft te worden als een tegemoetkoming op de toezegging nr. 4 en de daarbij behorende motie 3. Deze blijven gehandhaafd op de TIM-lijst.
- Stelt vast dat de commissie instemt met het afvoeren van de punten 6 en 7 op de TIM-lijst.

Mw. Weiland (commissiegriffier):

- Antwoordt na vragen van **mw. Riemersma (Stadspartij)** en **mw. Postma (GroenLinks)** dat de secretaris van de Rekenkamer de griffie al heeft verzocht het rapport van de Rekenkamer over de reorganisatie van de sociale dienst voor de volgende keer te agenderen.

A4. Conformstukken

a. Vaststelling koopzondagen restant 2012 en 2013

(raadsvoorstel 20 september 2012)

Dhr. Verhoef (ChristenUnie):

- Zegt dat de fractie in lijn met eerdere standpunten het voorstel niet zal steunen.

Dhr. Loopstra (PvdA):

- Geeft het college complimenten voor de vastgestelde data.
- Wanneer komen de resultaten van het onderzoek naar de openstelling van supermarkten op zondagen?

Mw. Kuik (CDA):

- Sluit zich aan bij de woorden van dhr. Verhoef.

Verslag vergadering raadscommissie Werk en Inkomen 10 oktober 2012

1

Verslag 10 oktober

- De evaluatie: is de wethouder bereid van tevoren meetbare doelen aan te geven?

Dhr. Dijk (SP):

- Sluit zich aan bij de vraag van mw. Kuik. De fractie stemt in met het voorstel.

Wethouder Schroor:

- Het onderzoek openstelling supermarkten op zondagen komt over drie weken in het college en na goedkeuring gaat het naar de raad.
- De suggestie van mw. Kuik om meetbare doelen aan te geven: de wethouder zegt toe dit te bekijken en de commissie schriftelijk te informeren op welke manier zal worden getoetst.

Het voorstel gaat als conformstuk naar de raad van 31 oktober 2012.

A5. Rondvraag

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

Inhoudelijk deel

B1. Vaststelling “Groningen voor elkaar” en “Jeugd: ieders zorg!”

(raadsvoorstel 20 september 2012)

Dhr. Van der Veen (GroenLinks):

- In hoeverre zijn beide nota's flexibel om met actuele ontwikkelingen om te gaan? Zie het nieuwe regeerakkoord, de pgb-regeling na 2013 en het rapport van de commissie-Samson.
- De inspraak leidde tot weinig wijzigingen. Vond het college de inspraak geslaagd of waren opmerkingen niet ter zake doende? Spreker mist de inspraak van organisaties en adviesraden, evenals wat jongeren ervan vinden.
- Het pgb: de fractie vindt het belangrijk dat de mensen zelf regie en zeggenschap houden en dat de stad het pgb blijft aanbieden. Het pgb sluit aan op de vraaggerichte benadering.
- Wat wordt bedoeld met de zinsnede dat een pgb alleen wordt aangeboden als het echt niet anders kan? Dezelfde vraag voor de zinsnede dat een pgb alleen wordt toegekend als het een toegevoegde waarde heeft.
- De fractie hecht belang aan de 'keukentafelgesprekken'. Kan een hulpvrager aangeven dat hij tevreden is over een beroepskracht? Werkt de aanpak met het rappel na een half jaar goed?
- Over “Groningen voor elkaar”, blz. 5: tegelijk met de decentralisaties komt er minder geld vanuit het Rijk. Is al iets gedaan om de administratieve lasten te verminderen?
- Dezelfde nota, blz.6, contractering en bekostiging: belangrijke vraag is wat wel en wat niet wordt aanbesteed en in welke vorm de aanbesteding gebeurt.
- Over “Jeugd: ieders zorg!": wat vindt het college van de reactie naar aanleiding van het rapport-Samson om residentiële zorg en verpleegzorg niet te decentraliseren?
- Over dezelfde nota, het door provincie en gemeenten gezamenlijk op te stellen plan: kan de raad hierbij worden betrokken, vooral als meerdere provincies meedoen?
- Over dezelfde nota, waar wordt gezegd dat de stad een plek voor alle jongeren moet zijn. Tegen de jongeren is gezegd dat zij moeten wachten op een voorstel voor een eigen plek totdat de Cultuurnota in november is verschenen. Dit is niet erg stimulerend.
- Kan meer bekendheid worden gegeven aan de kindertelefoon?

Mw. Kuik (CDA):

- Kan zich vinden in de vijf thema's en het wijkgericht werken. Eens dat wordt ingezet op goede accommodatie, ook voor vrijwilligers.
- Hoe kijkt het college aan tegen het advies in het rapport-Samson nog even te wachten met de decentralisatie jeugdzorg?
- Zijn er indicaties dat het Rijk de transitie-middelen niet gaat terugvorderen?

Mw. Riemersma (Stadspartij):

- Is het nog steeds de bedoeling landelijk 300 miljoen euro te korten op het budget voor jeugdzorg?
- Nu gaat het alleen over de decentralisatie jeugdzorg, de andere twee decentralisaties blijven buiten beschouwing. Wat is hiervan het effect? Ze werden altijd in samenhang bekeken.

Verslag 10 oktober

- De fractie heeft moeite met het liberale karakter van de nota's. Er wordt te weinig recht gedaan aan het feit dat de samenleving mensen die tekortkomingen hebben erop afrekent. Het begrip eigen verantwoordelijkheid moet bij die mensen anders worden gezien.
- De Centra voor Jeugd en Gezin (CJG'S) worden poortwachter; blijft de tweedelijnszorg?
- Eens met de vraag van GroenLinks over het ontbreken van inspraak van adviesraden.
- Eens met de vraag van de Wmo-raad of de Stips voldoende deskundig zijn de vragen van mensen op te vangen en door te geleiden.
- Spreker vraagt of een klachtrecht kan worden ingevoerd.

Dhr. Sipma (VVD):

- Is blij met beide nota's. De gemeente heeft nu de kans alles naar eigen inzicht in te richten. Het is overzichtelijk als de zorgkaart op één A4'tje past.
- Spreker steunt het uitgangspunt eerst te proberen er op eigen kracht uit te komen. Uiteindelijk is er het vangnet van de gemeente.
- Vraaggericht werken betekent een cultuurverandering; aan dat laatste moet worden gewerkt. Proefprojecten zijn een goede mogelijkheid.
- Wanneer is over vijf jaar sprake van een succesvol beleid? Volgens spreker moet de bureaucratie zijn verdwenen en moeten hulpvragers en zorgverleners tevreden zijn.

Dhr. Benjamins (D66):

- D66 staat wat dit onderwerp betreft nog achter de uitgangspunten in het coalitieprogramma.
- Spreker is blij met de inspraak en de consultatierondes. Wat was het resultaat?
- Hoe kan de stad de kennis die bij Rijk en provincie zit, verkrijgen en behouden?
- Hoe behoudt de stad haar toezichhoudende rol in verband met de bevindingen uit het rapport-Samson?

Dhr. Verhoef (ChristenUnie):

- De definitieve nota's zijn nauwelijks gewijzigd ten opzichte van de eerdere versie. Dit betekent dat er breed draagvlak is. De fractie kan zich goed vinden in de nota's.
- De nota's sluiten goed aan bij het meerjarenkader Wmo en bij de basisstructuur in de verschillende wijken. Zo kan de visie goed worden uitgewerkt.
- Loopt de organisatorische vernieuwing in de pas met de inhoudelijke vernieuwing?
- Wat gebeurt er nu twee van de drie decentralisaties niet doorgaan? Hoe gaat het met de samenhang en de veronderstelde synergie?
- De gemeente krijgt de regie maar ook wordt gezegd dat de instellingen op basis van vertrouwen meer mandaat krijgen. Hoe moet dit worden gezien?
- Eens met de opmerking van GroenLinks over pgb's.

Dhr. Dijk (SP):

- Sluit zich grotendeels aan bij de woordvoering van GroenLinks.
- Jeugdzorg moet dicht bij de mensen staan, niet bureaucratisch zijn en het liefst zonder marktwerking worden uitgevoerd. De fractie is daarom blij met de CJG's en met het voorrang geven aan het reguliere zorgaanbod.
- Een kanttekening bij de marktwerking: een recent aangenomen initiatiefvoorstel vroeg om bij niet-verplichte aanbesteding over te gaan naar een subsidierelatie. Hoe staat het met de uitvoering van dit initiatiefvoorstel? De SP ziet het onvoldoende terug.
- Graag uitleg van het college wat onder eigen verantwoordelijkheid wordt verstaan.
- Hoe wordt praktisch invulling gegeven aan samenwerking met omliggende gemeenten?
- Eens met de vraag van GroenLinks over de landelijke ontwikkelingen.

Mw. Grijpstra (PvdD):

- Geeft complimenten voor beide nota's.
- De samenwerking met lokale en regionale instellingen moet worden gehandhaafd. Bij jeugdzorg is samenwerking tussen gemeenten belangrijk. Blijft die samenwerking?
- Eens met de vraag van dhr. Dijk over eigen verantwoordelijkheid.
- Gezegd wordt dat vermindering van administratieve lasten niet mag leiden tot een minder sterke dossiervorming. Graag een reactie. Veranderingen mogen volgens spreker niet leiden tot vermindering van de professionaliteit van de hulpverleners.
- Eens met de vragen van GroenLinks over de pgb in Groningen.

Verslag 10 oktober

Dhr. Van den Anker (Student&Stad):

- Vindt de kadernota een goed vertrekpunt voor komende decentralisaties in het sociale domein.
- Een integraal jeugdbeleid is goed en de fractie is benieuwd naar de volgende stappen.
- Eens met GroenLinks dat de resultaten van de inspraak ontbreken.
- Eens met de opmerking van het CDA over de transitie-middelen.
- Eens met de vraag van D66 over de kennis die nu bij Rijk en provincie zit.

Mw. Dekker (PvdA):

- Merkt op het eindverslag van de inspraak niet bij de stukken te hebben aangetroffen.
- Het college geeft aan de vernieuwing binnen het sociale domein te willen voortzetten. Waarop wordt precies gekoerst? De vraag is of het kabinetsbeleid hiervoor voldoende ruimte biedt.
- Als taken met minder geld naar de gemeente komen, is duidelijk dat flink moet worden vernieuwd. De PvdA vindt de vernieuwing iets te mager, het is bijvoorbeeld te veel top-down. Is het niet beter een geheel nieuw kader te ontwikkelen in plaats van voort te bouwen op het bestaande? Het gaat erom de burger centraal te stellen; een voorbeeld is de opvoedpoli in Leeuwarden.
- Is er binnen het kader voldoende ruimte voor eigen kracht en eigen initiatief? Zie het voorbeeld van het Odenschuis voor licht dementerenden en hun naasten. Zo moeten pilots niet alleen met bestaande organisaties worden gestart.
- Goede initiatieven zijn de Nait Soezen-wijkverpleegkundige. Hoe ziet het college dit in relatie tot de start van de sociale teams? Is een integratie mogelijk?
- Eens met de opmerking van GroenLinks over pgb's.
- Eens met de opmerking van de SP over het initiatiefvoorstel.
- De fractie is benieuwd naar de uitwerking; veel is nog onzeker.
- Hoe bereidt de organisatie zich hierop voor?

Wethouder Pastoor:

- Legt uit volgens welke structuur er op dit moment wordt gewerkt. De visienota "Groningen voor elkaar" is de basis. De andere nota "Jeugd: ieders zorg!" is daaraan opgehangen. Verder heeft de commissie onlangs de visienota over werk en participatie vastgesteld. Beide visienota's zijn aan elkaar verbonden via "Groningen voor elkaar".
- Betrokkenheid van jongeren en hun ouders: beiden zijn wel degelijk gehoord, zij hebben enkele maanden geleden hun visie gegeven op de jeugdzorg. Dit was het startpunt voor de beide nota's.
- Het is niet helemaal duidelijk hoe het verder zal gaan. Er is het rapport-Samson en misschien is de decentralisatie jeugdzorg pas in 2016 aan de orde in plaats van in 2015. Het college heeft een nota gemaakt waarin ruimte is voor landelijke beleidslijnen.
- De decentralisatie wordt op verschillende niveaus voorbereid: binnen de organisatie en samen met alle colleges van de gemeenten in de provincie. Ook de provincie en de instellingen zijn erbij betrokken.
- Er blijken 72 instellingen te zijn die zich in de provincie met jeugdzorg bezighouden. Die worden eerst in kaart gebracht. Er is ruimte voor initiatieven van andere dan de bestaande organisaties.
- Er wordt meer nadruk op preventie gelegd maar de specialistische zorg zal blijven.
- Over de eigen kracht van mensen: als mensen die niet blijken te hebben, zal eerder hulp worden aangeboden. Mensen ontvangen de hulp die zij nodig hebben.
- Naar aanleiding van de vraag over de transitie-middelen: de decentralisatie van de jeugdzorg moet vanuit de provincie een warme overdracht worden. Vanuit het Rijk gaat het landelijk gepaard met een korting van 300 miljoen euro. Het gaat over het gehele jeugdstelsel. Een andere manier van werken betekent veel veranderen aan de voorkant, zoals het vraaggericht werken.
- Het borgen van de kennis en deskundigheid van de provincie komt tot stand omdat goed wordt samengewerkt met de provincie, de andere gemeenten en de instellingen. Zo worden bij de CJG's de specialisten betrokken om ervoor te zorgen dat deskundigheid wordt overgedragen aan de mensen die aan de voorkant werken.

Verslag 10 oktober

- De plek voor jongeren: om duidelijk te krijgen wat jongeren precies willen, is overleg geweest. Er is contact met CareX om zo snel mogelijk een gebouw te regelen.
- De kindertelefoon zal worden vermeld op de website van de CJG's.
- De vormen van contractering bij subsidieverlening en bestuurlijke aanbesteding worden onderzocht met het oog op het op een andere manier organiseren van het gehele jeugdstelsel. De raad ontvangt informatie over de vernieuwende experimenten.
- In november 2012 spreken de bestuurders van de gemeenten over de verdere invulling op basis van een uitgebreide inbreng van de instellingen. Iedereen bij de instellingen is zich ervan bewust dat er anders gewerkt moet gaan worden en dat instellingen nu al moeten gaan samenwerken.
- In november 2012 ontvangt de raad een brief over de sociale teams. In januari 2013 komt er een voorstel over het onderwerp 'toegang' en in het voorjaar 2013 ontvangt de raad informatie over de jeugdzorg en de provinciale samenwerking.

Wethouder Visscher:

- Er is weinig gebruik gemaakt van de inspraak. Dat komt omdat het proces zich kenmerkt door veel participatie. Er is veel gesproken met cliënten en cliëntenorganisaties.
- Vernieuwingen die ook door de raad zijn gesteund, worden voortgezet, ook als de gemeente minder steun zou krijgen vanuit de wetgeving.
- Als de gemeente zelf bevoegd gezag is, kan het voor de cliënten overzichtelijker worden gemaakt.
- De gemeente is al ver gevorderd met de proef met de twee sociale teams. Daar wordt gebruik gemaakt van de Nait Soezen-wijkverpleegkundige, het wordt één team. Ook wordt er gebruik gemaakt van de aanpak voor multiprobleemgezinnen. Verschil met vroeger is dat de cliënten nu zelf aan tafel zitten.
- De Stips worden gesteund door beroepskrachten.
- Met instellingen zullen convenanten worden gesloten omdat zij ook door anderen worden gefinancierd.
- De gemeente blijft de drie decentralisaties in samenhang behandelen, ook al zouden het geen decentralisaties meer zijn. De gemeentelijke organisatie is flink bezig, o.a. om werk en dagbesteding aan elkaar te koppelen.
- De pgb's zijn een goed instrument om zelf de regie te voeren, maar soms is het goedkoper om het anders te doen. Naast geld is het criterium in hoeverre het echt om de eigen regie gaat.
- Aanbesteding: de gemeente streeft naar duurzame relaties in de stad. Goede samenwerkingsverbanden blijven bestaan. De raad wordt in het voorjaar van 2013 nader geïnformeerd.
- Bekeken wordt hoe kan worden bepaald of de hulpvrager tevreden is. Dit wordt nader uitgewerkt. Gemeentebreed bestaat er klachtrecht. Bij de uitwerking van de decentralisaties krijgen de mensen de kans te reclameren, dit wordt zorgvuldig uitgewerkt.
- De wethouder legt uit wat onder eigen kracht kan worden verstaan. Als het nodig is, is er beroepsmatige ondersteuning, ook om de omgeving goed te laten functioneren.

Het voorstel gaat als conformstuk naar de raad van 31 oktober 2012.

C1. Ingekomen stukken

Geen opmerkingen.

C2. Vaststelling verslag 19 september 2012

Mw. Riemersma (Stadspartij):

- Vraagt naar aanleiding van het verslag ervoor te zorgen dat de toezegging van wethouder Schroor om antwoord te geven op de vraag wat de oorzaak is van het mislukken van het stageproject parkmanagement op het bedrijventerrein wordt opgenomen.

De voorzitter neemt hiervan akte.

Het verslag wordt met de laatste toevoeging verder ongewijzigd vastgesteld.

De voorzitter sluit de vergadering om 21.15 uur.

Verslag vergadering raadscommissie Werk en Inkomen 10 oktober 2012

5