

**RAADSVOORSTEL:**

2007-2008

Ons kenmerk: SZ 07.1423024

Registratienummer : GR 07.

Ingekomen op :

Onderwerp: Evaluatie Groningen@Work plus.

Groningen,

Aan de raad,

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

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

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

bijstandsaanvragers.

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

Burgemeester en wethouders  
van Groningen,

De burgemeester,  
secretaris,

De

Jacq. Wallage.

H.P. Bakker.

## ***Kom je rond?***

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

## **Feija Schaap**

**Met medewerking van:**

**Alfons Klein Rouweler**

Bureau Onderzoek Gemeente Groningen, juni 2007

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



# Inhoud

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

## 1. Inleiding

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

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

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

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

---

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

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

### **1.1 Het onderzoek: niet-deelnemers van Groningen@Work**

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

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

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

### **1.2 Methoden van het onderzoek**

#### **Bestandsanalyse**

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

Alle personen uit het CWI-bestand die niet te koppelen waren met het bestand van G@W, zijn langs het bestand van SUWI-net<sup>1</sup> gehaald. Hiermee kon worden achterhaald of mensen betaald werk hebben (zelfreidders), dan wel een bijstandsuitkering of een andere uitkering.

#### **Schriftelijke enquête**

---

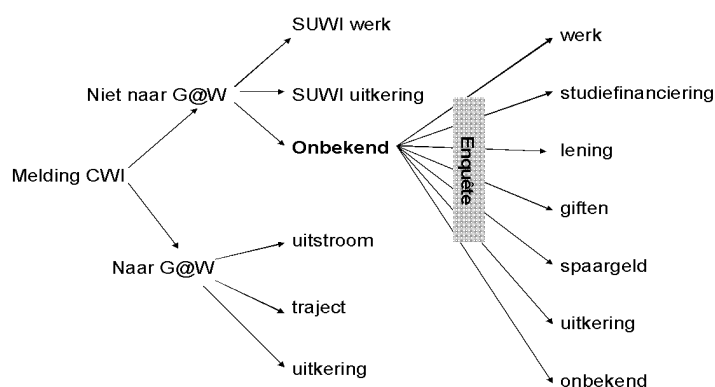
<sup>1</sup> SUWI-net: Administratiesysteem inkomensgegevens voor informatie voor Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), het Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen (UWV), de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en de Gemeentelijke Sociale Diensten (GSD's).

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

### Telefonische enquête

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

Figuur 1.1 Schematische weergave onderzoek





### 1.3 Analyse

Bij de analyse hebben we drie verschillende doelgroepen onderscheiden:

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

Deze drie doelgroepen worden in drie verschillende hoofdstukken beschreven.

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

### 1.4 Kanttekeningen

Evenals bij de evaluatie in 2005 blijkt dat het registratiebestand van het CWI verschillen laat zien met de weeklijsten van het CWI. Op de weeklijsten<sup>2</sup> komen personen voor die niet in het registratiebestand voorkomen. Om de betrouwbaarheid te verhogen is uitgegaan van de weeklijsten van het CWI en zijn deze gegevens aangevuld met gegevens uit het registratiebestand van CWI en van *GWS4all*<sup>3</sup>.

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

---

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

<sup>3</sup> *GWS4all*: het automatiseringssysteem van de dienst Sozawe

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

## 2. Resultaten Groningen@Work

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

### 2.1 Resultaten

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

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

Tabel 2.1 Overzicht uitval Groningen@Work

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

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

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

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

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

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

Tabel 2.2a Overzicht inkomensbronnen niet-deelnemers en uitvallers

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

Tabel 2.2b Inkomensbron van situatie-bekende niet-starters

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

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

Een gedetailleerd overzicht vindt u in tabel 2.2.

## 2.2 Redenen niet-deelname of stoppen met Groningen@Work

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

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

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

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

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

### 3. Resultaten Groningen@Work+

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

#### 3.1 Resultaten

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

Tabel 3.1 Overzicht uitval Groningen@Work+

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabel 3.2a Overzicht inkomensbronnen niet-deelnemers en uitvallers

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

Tabel 3.2b Inkomensbron van situatie-bekende niet-starters

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

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

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

zich melden omdat de partner een uitkering aanvraag. Deze personen hebben nu allen inkomsten uit betaald werk.

De overige 119 personen zijn wel begonnen bij G@W, maar zijn na enkele dagen of weken gestopt.

De reden om de bijstandsaanvraag niet door te zetten, verschilde sterk. Bij de overgrote meerderheid, zestig van de 95 personen, was de bijstandsaanvraag niet meer nodig door betaald werk of een nieuwe studie. Zeven personen kwamen niet in aanmerking voor een uitkering omdat hun partner te hoge inkomsten had.

Vijftien personen gaven aan dat zij geen zin hadden in G@W+. Elf van hen hebben snel een betaalde baan gevonden, twee personen krijgen nu geld van hun ouders. Eén persoon is weer gaan studeren en de laatste leeft van spaargeld.

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

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



#### 4. Resultaten Groningen@Work 30+

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

##### 4.1 Resultaten

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

Tabel 4.1 Overzicht uitval Groningen@Work 30+

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

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

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

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

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

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

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

Tabel 4.2b Inkomensbron van situatie-bekende niet-starters

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

Dit betekent dat er op een populatie van 265 personen veertien resteren van wie geen informatie te achterhalen is. Er is niet gereageerd op de enquête en de personen waren telefonisch niet bereikbaar.

Wanneer dit aantal (veertien personen) vergeleken wordt met de preventiequote (71 personen), is dit 20 procent van de personen bij wie aanvullend naar gegevens gezocht is.

#### 4.2 Respons op de enquête

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. Samenvatting

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

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

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

### 5.1 Conclusies

Op de vraag vanuit de gemeenteraad hoe de niet-starters en de uitvallers van de drie varianten van Groningen@Work in hun inkomsten voorzien, kan het volgende worden geantwoord:

Van de personen die getraceerd zijn, blijkt de meerderheid betaald werk te hebben gevonden, zie tabel 5.1. Daarnaast ontvangt een groot deel van de getraceerde personen een uitkering: respectievelijk 19, 16 en 25 procent. Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat personen als gevolg van G@W in de financiële problemen zijn gekomen.

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

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

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

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

## **De voortgang bij Groningen@Work Plus**

### **1. Inleiding**

April 2006 is het project 'Groningen@Work plus' (G@W+) gestart. Met de start van dit project is de doelgroep van de aanpak Groningen@Work verbreed van jongeren naar (in eerste instantie) bijstandaanvragers tot 30 jaar. Op basis van een tussenevaluatie over die verbreding<sup>4</sup> is per november 2006 de leeftijdsgrens opgetrokken tot nieuwe instroom in de bijstand tot 40 jaar.

Het project G@W+ is gestart als project voor de duur van 2 jaar. Bij de start is aangegeven dat de hoofdlijnen van de aanpak vaststaan, maar dat tijdens het project de aanpak verder wordt ontwikkeld en ingevuld.

Inmiddels loopt het project G@W+ ruim een jaar. In deze notitie beschrijven we de huidige stand van zaken en geven we de ontwikkelingen binnen het project weer. Daarnaast geven we een overzicht van de resultaten die het project tot nu toe heeft opgeleverd.

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

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

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

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

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

---

<sup>4</sup> Evaluatie voortgang Groningen@work plus, augustus 2006, SZ06.1330250

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

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

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

### 3. Ontwikkeling van de aanpak

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

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

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

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

#### 4. De resultaten van Groningen@Work

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

##### *Starten bij G@W*

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

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

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

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



*Bijstand zonder deelname aan G@W*

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

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

Daarnaast kan op basis van individuele omstandigheden vrijstelling worden gegeven.

Redenen voor deze vrijstelling kunnen zijn:

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

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

*Afzien van bijstand; niet deelnemen aan G@W*

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

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

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

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

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

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

<sup>5</sup> Nota Intake en Re-integratie, mei 2007, SZ07.1401166

Een deel van dit percentage is te verklaren uit achterstand in de registratie in het zogenaamde SUWI-net<sup>6</sup>. Bovenop de gebruikelijke vertraging met het invoeren van gegevens heeft het UWV het afgelopen half jaar namelijk de gegevens van personen die een werkgever hebben gevonden niet bijgewerkt in SUWI-net, waardoor deze belangrijke informatiebron beperkt gegevens heeft opgeleverd.

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

### *Deelname aan Groningen@Work*

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

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

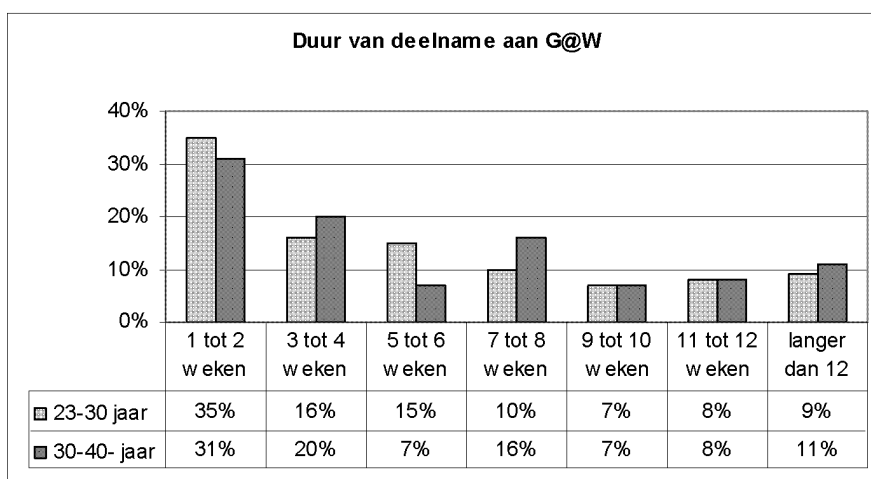
### *Duur*

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

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

---

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



### *Hoger opgeleiden*

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

### *Stage binnen G@W*

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

### *Resultaten van deelname*

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

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

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

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

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

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

### *De reden van uitstroom*

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

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

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

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

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

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

### *Vervolgactiviteiten na Groningen@Work*

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

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

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

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

## **5. Effecten van de aanpak**

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

### *Ontwikkeling in de bijstand*

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

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

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

Tussen 1 april 2006 en 31 december 2006 is in Groningen het aantal uitkeringen met een uitkeringsduur korter dan een jaar afgenomen met 24 procent, van ongeveer 1920 naar 1460. Bij gemeenten van vergelijkbare omvang is in deze periode het aantal uitkeringen van korter dan een jaar met gemiddeld 16 procent gedaald. Dat duidt er op dat de aanpak voor beperking van de instroom en stimuleren van een snelle uitstroom resultaat oplevert. De resultaten als het gaat om het voorkomen van onnodige instroom en bevorderen van snelle uitstroom kunnen we dan ook positief noemen.

#### *Intensieve ondersteuning*

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

#### **Resultaten van de Work First aanpak: Benchmark**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ***Kosten en baten***

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

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

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

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

## 6. Ervaringen met de aanpak

### *Ervaringen van klanten*

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

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

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

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

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

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



als goed en ter zake doende. De dagelijkse ondersteuning levert voor de meeste deelnemers een toegevoegde waarde bij hun traject richting werk.

Het programma G@W dat wordt ingezet vanaf de melding bij het CWI wordt als duidelijk en snel ervaren en dat is ook wat veel deelnemers waarderen. Onduidelijkheid bestaat er bij hen nog wel over de rollen van de gemeente en het CWI. Men ervaart het hebben van meerdere contactpersonen als minder efficiënt.

### *Ervaringen van medewerkers*

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

Als positieve elementen worden benoemd:

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

De volgende elementen zijn volgens consulenten voor verbetering vatbaar:

- Meer variatie in het werkaanbod;
- Voor deelnemers waarbij een startkwalificatie niet haalbaar is missen werk/leerbanen op het juiste niveau waardoor ze vaak weer opnieuw instromen (draaideurklanten). Er kan nog meer worden ingezet op combinaties van leren en werken voor deze groep<sup>8</sup>;
- Aansluiting met de vraagkant van de arbeidsmarkt kan worden verbeterd.

## **7. Slotbeschouwing**

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

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

---

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

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

### *Doelgroep*

De resultaten verschillen enigszins per doelgroep. Voor de groep vanaf 30 jaar ligt de uitstroom lager dan bij de jongere groep. Dat wordt weliswaar deels veroorzaakt door de kortere looptijd, maar dat kan het verschil zeker niet geheel verklaren. Bovendien is die uitstroom minder vaak naar regulier, en vaker naar gesubsidieerd werk. Ook bij de instroom wijkt de groep vanaf 30 jaar iets af. Een groter deel wordt vrijgesteld van deelname aan G@W. Het aandeel dat na de collectieve voorlichting zelf afziet van de aanvraag is overigens wel vergelijkbaar met de groep jonger dan 30 jaar.

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

### *Uitbreiding naar alle bijstandsaanvragers*

Op 28 juni 2006 heeft uw raad onder de titel 'Groningen@Work voor alle bijstandsgerechtigden' bij motie gevraagd zo snel mogelijk een evaluatie voor te leggen en op basis daarvan de mogelijkheden te bespreken voor uitbreiding van de aanpak naar bijstandsaanvragers van 30 jaar en ouder. Dat heeft geleid tot een verhoging van de instroomleeftijd van 30 naar 40 jaar per 1 november 2006.<sup>9</sup>

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

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

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

<sup>9</sup> Evaluatie voortgang Groningen@work plus, augustus 2006, SZ06.1330250

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

### ***Maatwerk***

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

### ***Variatie in werkzaamheden***

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

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

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

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

### ***Ketensamenwerking***

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

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

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

## **Bijlage 1**

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

#### **Poortwachterbemiddeling**

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

#### **Groepsgewijze voorlichting Groningen@Work**

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

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

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

#### **Werken aan Werk**

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

#### *Intensieve aanpak bij DSW Stadspark*

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

---

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

<sup>2</sup> iedereen, tenzij... (zie nota: Intake en re-integratie)

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

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

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

Daarbij is enige differentiatie nodig in het type werkzaamheden, binnen de grenzen van de aanpak van maximaal 12 weken.

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

### **Praktijkdiagnose en vervolgtraject**

De maximaal 3 maanden G@W zijn primair gericht op het verkrijgen van werk.

Daarnaast is het een praktijkdiagnose om het vervolg van het traject voor de klant te bepalen, indien uitstroom naar regulier werk op korte termijn niet realiseerbaar is.

De gegevens van het CWI, het LAC en DSW vult de consultant aan met een rapportage aan de hand van de praktijkervaringen uit G@W opgedaan door de werkbegeleiders ter plaatse. Op basis hiervan wordt het vervolg bepaald, die in essentie vier richtingen kan opgaan (zie onder kopje: uitstroom/doorstroom).

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

### *Het eindproduct van G@W: overdracht en uitstroomrichtingen*

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

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

### **Na afloop van G@W**

---

<sup>3</sup> Dit kunnen CW-ers zijn maar ook consultants Weerwerk.

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

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

## **Samenwerking**

### *Aansluiting op de arbeidsmarkt*

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

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

### *Aansluiting op zorg*

Net als bij Groningen@Work is er een zorgconsulent bij het project betrokken. Deze consulent is beschikbaar voor ondersteuning van consulenten en kan indien nodig de klant helpen om bij een zorg- of hulpverleningsorganisatie 'binnen' te komen. Ook kan deze consulent de klant helpen met een aantal praktische zaken, bijvoorbeeld bij het op orde brengen van zijn administratie.

---

<sup>4</sup> Wellicht speelt hier ook de inkomensconsulent een rol

## **Instrumenten**

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

### *Sollicitatietraining*

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

Een aantal zaken wordt op individueel niveau gedaan:

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

### *Speed Date*

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

### *Bemiddelingsdesk op het Werkplein*

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

### *Competentie testen*

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

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

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

### *Stages*

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



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

### *Loopbaanadviescentrum*

Voor hoger opgeleiden biedt het LAC:

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

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

### *Intervisie*

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

### *Kwaliteitenspel*

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

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

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

### *Arbeidsdeskundige*

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

### *Spreekuur RMC*

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

*Ondersteuning bij financiële problemen ism de MJD*

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

## Bijlage 2: Overzicht resultaten korte deelnemersenquête

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

### 1 Achtergrond ondervraagde klanten

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

Bij personen ouder dan 28 had ongeveer 60% minder een half jaar geleden voor het laatst gewerkt. Voor 40% was dit meer dan een half jaar geleden.

### 2 Bejegening & begeleiding

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Altijd	Vaak	Weinig	Nooit
--	--------	------	--------	-------

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

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

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

### 3 Werksfeer & werkzaamheden

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

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

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

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

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

### 4 Effectiviteit gericht op de uitstroom

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

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

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

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

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

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

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

Welke acties heeft u zelf ondernomen om werk te vinden?

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