

RAADSVOORSTEL:

2008-2009

Ons kenmerk: BD 09.1908579

Registratienummer : GR 09.

Ingekomen op :

Onderwerp: Samenwerking SOZAWE-DSW

Groningen,

Aan de raad,

Inleiding

Op het gebied van arbeidsmarktbeleid en sociale zekerheid is in de afgelopen jaren het nodige veranderd. Zo zijn verschillende wetten en regelingen¹ aangepast en zijn er tussen gemeenten en het Rijk afspraken gemaakt over een steviger rol van de gemeente bij de regie en uitvoering van het arbeidsmarktbeleid en over het verhogen van de arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking. Al deze veranderingen zijn gericht op het benutten en ontwikkelen van de mogelijkheden van mensen om deel te nemen aan de samenleving, bij voorkeur door middel van zo regulier mogelijk werk. In lijn met deze veranderingen hebben wij in de achter ons liggende periode ingezet op de ontwikkeling van gemeentelijk arbeidsmarktbeleid, op het aanpassen van ons re-integratiebeleid (waaronder het beleid rondom gesubsidieerde banen) en op de samenwerking in de keten van werk en inkomen.

Gemeentelijk arbeidsmarktbeleid is een breed beleidsterrein waarin het gaat om een goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is daarbij breder dan alleen de markt met "reguliere" banen. Ook het realiseren van specifieke werkplekken voor specifieke groepen werkzoekenden (bijvoorbeeld de WSW-doelgroep of mensen met een WWB-uitkering of een Wajong-uitkering) maakt daar onderdeel van uit. Bij de uitvoering van dat beleid speelt een groot aantal organisaties een rol. Naast gemeentelijke diensten gaat het om onze ketenpartner UWV WERKbedrijf en verschillende uitvoeringsorganisaties (Werkpro, Mamamini, Museumtechnische werken, re-integratiebedrijven).

Vanwege alle veranderingen zijn ook de rollen en activiteiten van deze diensten en organisaties veranderd. Zo is de DSW Stadspark in toenemende mate een arbeidsontwikkelbedrijf waarin men WSW-ers ondersteunt bij hun ontwikkeling tijdens het werk én waarin men andere groepen werkzoekenden werkplekken biedt om zich te ontwikkelen. Voor SOZAWE geldt dat zij steeds meer een integrale dienstverlening

¹ Zo zijn er stevige wijzigingen aangebracht in de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en de wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Suwi).

biedt aan verschillende groepen werkzoekenden in hun voorbereiding op werk of op andere vormen van participatie. Beide diensten hebben daarbij (op onderdelen) een regisserende rol (zij bepalen wat derden hun klanten aan dienstverlening moeten bieden) en een uitvoerende rol (zij bieden activiteiten aan waarbij zij hun eigen of andermans klanten ondersteunen bij hun re-integratie).

Die veranderingen hebben er toe geleid dat de activiteiten van diensten en andere organisaties dichter bij elkaar zijn komen te liggen. In de oplegnotitie bij het ondernemingsplan van de DSW hebben we al geschreven dat sommige activiteiten voor werkzoekenden door zowel de DSW Stadspark als SOZawe worden uitgevoerd en dat de werkzaamheden van de DSW en Werkpro wat betreft doelgroep en aard van het werk steeds meer met elkaar overeen lijken te komen. We vroegen ons daarom af of de manier waarop die rollen en taken waren verdeeld nog wel passen bij de nieuwe situatie waarin we participatie van bredere groepen werkzoekenden wilden bevorderen. We hebben uw raad daarom toegezegd om antwoord te geven op de vraag welke plaats de diensten en organisaties als Werkpro innemen binnen het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid. We hebben daarbij de volgende concrete vragen geformuleerd:

- a. Hoe zorgen we ervoor dat de WSW-voorzieningen integraal onderdeel uitmaken van het totale voorzieningspakket binnen het arbeidsmarktbeleid?
- b. Hoe verdelen we de activiteiten van de verschillende diensten en organisaties zodanig dat onze ondersteuning aan verschillende groepen werkzoekenden en werkgevers optimaal wordt uitgevoerd?

Voordat we verder ingaan op de manier waarop we in de toekomst de dienstverlening aan verschillende groepen burgers op het gebied van participatie willen uitvoeren, willen we eerst nog eens de ontwikkelingen op het gebied van werk en inkomen kort met u doornemen².

Ontwikkelingen werk en inkomen.

Onderstaande ontwikkelingen zijn in de afgelopen jaren van invloed geweest op het werk en de positie van de gemeente in het algemeen en van de diensten SOZawe en DSW Stadspark in het bijzonder.

a. Gemeenten zijn in toenemende mate verantwoordelijk voor het arbeidsmarktbeleid

Rijk en gemeenten hebben afspraken gemaakt over regionaal arbeidsmarktbeleid. Om de doelstellingen van het kabinet te kunnen behalen (verhogen van de arbeidsparticipatie en andere vormen van maatschappelijke deelname) is het noodzakelijk om partijen die hierin een rol spelen bij elkaar te brengen en te stimuleren om hieraan een bijdrage te leveren. De opdracht voor gemeenten is dus breder dan het re-integreren en activeren van bijstandsgerechtigden alleen. Van gemeenten wordt gevraagd om in toenemende mate ook een rol te spelen voor andere groepen (WSW, WW, Wajong en WIA). Gemeenten hebben bovendien in toenemende mate naast een uitvoerende ook

² Tegelijkertijd met dit advies is gewerkt aan een evaluatie van het accommodatiebeheer. Omdat de evaluatie nog niet gereed is, komt de samenhang tussen uitvoering van re-integratievoorzieningen en van gemeentelijke welzijnsopdrachten door Werkpro in een later stadium aan de orde.

een regisserende rol en moeten zorg dragen voor de ontwikkeling van een infrastructuur die optimale (arbeids-) participatie mogelijk maakt.

b. Het onderscheid in doelgroepen neemt af en gemeenten moeten maatwerk leveren

Steeds nadrukkelijker staat de dienstverlening aan de klant (werkzoekende en werkgever) centraal. Verschillen in regelingen nemen af: het doel van vrijwel alle regelingen binnen de sociale zekerheid is de optimale (arbeids-) participatie van werkzoekenden en werknemers. Of het nu gaat om Wajongers, WWB-ers of WSW-ers: de dienstverlening is er steeds meer op gericht om zoveel mogelijk gebruik te maken van wat mensen kunnen en hen op basis daarvan zoveel mogelijk via regulier werk deel te laten nemen aan de samenleving (en daar waar dat niet kan op een andere manier actief te laten zijn³). Dat betekent dat we als gemeente steeds meer moeten kijken naar wat ieder individu aan dienstverlening nodig heeft om die optimale participatie te kunnen bereiken. Dat is de kern van de ontwikkelingen binnen het Werkplein, de vorming van het participatiebudget en de modernisering van de WSW. De Commissie De Vries, die het kabinet heeft geadviseerd over de toekomst van de WSW in samenhang met andere regelingen voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, adviseert om dat uitgangspunt nog sterker te hanteren. Hij geeft aan dat wanneer we de (groeierende) groep mensen die we wel aan de slag willen hebben, maar die niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen een kans willen geven, we de dienstverlening voor al deze mensen op gelijke manier beschikbaar moeten stellen. Dus op termijn geen onderscheid meer maken tussen WSW, Wajong en WWB.

c. Bij de uitvoering van deze opdracht moet in toenemende mate worden samengewerkt met anderen

Om dat maatwerk te kunnen leveren moeten we als gemeenten in toenemende mate samenwerken met anderen. Deels is dat een keuze gebaseerd op onze wens onze klanten optimaal te kunnen bedienen; deels is het ook een opdracht. Het Rijk schrijft voor dat we samen met het UWV WERKbedrijf integrale dienstverlening aanbieden op de Werkpleinen. Dat betekent dat klanten van UWV WERKbedrijf en gemeente niet mogen merken dat er twee organisaties bestaan die verantwoordelijk zijn voor hun re-integratie. Ook werkgevers moeten zoveel mogelijk door één publieke organisatie worden bediend.

Vorenstaande ontwikkelingen overkomen ons niet; we onderschrijven ze ook. Zij passen in het streven van ons college om een sterke en sociale stad te zijn waarin al onze inwoners meedoen. Onze inspanningen op het gebied van arbeidsmarktbeleid, re-integratie, inburgering, armoedebestrijding en maatschappelijke ondersteuning liggen in dezelfde lijn: onze inwoners die dienstverlening bieden die zij nodig hebben om maatschappelijk actief te worden, het liefst door middel van werk en anders via andere vormen van maatschappelijke participatie. Ons streven daarbij is dat er geen onderscheid gemaakt wordt op basis van het wettelijke regime waar iemand onder valt.

³ In het advies gaat het vooral over de (onderkant van) de arbeidsmarkt. De gemeente heeft daarnaast een toenemende regierol als het gaat om verschillende vormen van maatschappelijke participatie. Ook daar neemt het onderscheid in doelgroepen (WWB, WMO, AWBZ, Wajong) en voorzieningen af. Uitvoerende partijen (zoals Werkpro) spelen daarom ook op deze terreinen een rol.

We kijken naar wat iemand nodig heeft. In de landelijke fora waar wij aan deel-nemen hebben we daarom ook steeds het belang van de vorming van het participatie-budget en het belang van samenhang tussen de verschillende regelingen benadrukt. Dat maakt het namelijk mogelijk om onze voorzieningen voor bredere groepen burgers in te zetten. We hebben daarbij ook voortdurend aandacht gevraagd voor de bescherming van de positie van burgers die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Voor ons eigen beleid nu en in de toekomst betekent dat bijvoorbeeld dat we vormen van beschut werken voor de WSW-doelgroep (maar dus óók voor andere groepen) willen blijven vormgeven.

In de afgelopen periode hebben wij binnen onze gemeentelijke dienstverlening deze lijn als volgt uitgewerkt:

a. DSW Stadspark ontwikkelt zich tot arbeidsontwikkelbedrijf voor een bredere doelgroep

De veranderingen binnen de huidige WSW zorgen er al voor dat DSW Stadspark steeds meer inzet op de ontwikkeling van mensen binnen hun werk. Bij het creëren van werkplekken wordt steeds meer gekeken naar de mogelijkheden die deze plekken bieden om mensen een stap verder te laten maken op de (reguliere) arbeidsmarkt. Naast de inhoud van de werkplekken wordt daarbij nadrukkelijk aandacht besteed aan de begeleiding gedurende het werk. Deze werkwijze wordt niet alleen ingezet voor de WSW-groep, maar ook in toenemende mate ten behoeve van werkzoekenden met een WWB-, WW- of een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Al enige tijd is de instroom van deze werkzoekenden vele malen hoger dan die van de WSW-ers.

b. SOZAWE ontwikkelt zich tot klantgerichte en integrale dienstverlener

De dienst SOZAWE werkt momenteel via het project Werkwijze® aan een werk-wijze waarin (effectieve) dienstverlening wordt geboden op basis van wat (individuele) klanten nodig hebben om mee te doen in de samenleving⁴. Kern van die verandering is dat werkwijze en dienstverlening steeds minder afhankelijk zijn van de regeling waar iemand onder valt (WWB, Wet Inburgering, Bbz en straks de Wet investering jongeren), maar worden bepaald door wat iemand aan voorzieningen en ondersteuning nodig heeft om maximaal te participeren (door werk of op een andere manier). De veranderingen in bijvoorbeeld de Wet Inburgering (waarbij inburgering altijd gecombineerd wordt met werk of participatie) komen uit dezelfde aanpak voort. Dat betekent bijvoorbeeld dat wordt ingezet op een steviger (onafhankelijke) diagnose, een grotere rol voor de klant en degene die de klant ondersteunt (de klantmanager). Daarnaast wordt samen met het UWV WERKbedrijf en met andere gemeentelijke diensten vormgegeven aan een gezamenlijke dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers in het Werkplein. In de laatste fase van dit proces wordt de organisatie van de dienst hieraan aangepast.

⁴ Over deze ontwikkeling hebben we uw raad in maart 2009 schriftelijk geïnformeerd.

Het advies "Uitvoeren naar vermogen".

Tegen de achtergrond van bovenstaande complexe ontwikkelingen hebben wij gemeend er goed aan te doen onafhankelijk advies te vragen over de gewenste rolverdeling tussen de diensten SOZawe en DSW en externen. Wij hebben daarvoor de heer Blaauw, Matton Consult, ingeschakeld, die een advies heeft geleverd onder de titel "Uitvoeren naar vermogen".

"Uitvoeren naar vermogen" gaat over de voorzieningen die we nodig hebben om groepen werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te ondersteunen en over de manier waarop we dat kunnen organiseren. Het gaat daarbij om goede diagnosevoorzieningen, om werkplekken bij reguliere werkgevers (al dan niet met ondersteuning en subsidies) en leerwerkactiviteiten waar werkzoekenden werkervaring op kunnen doen. Daarnaast staat er nadrukkelijk dat we de beschikking moeten hebben over beschutte werkplekken waar mensen die niet in staat zijn om te functioneren op de reguliere arbeidsmarkt, aan de slag kunnen. In het advies wordt dezelfde lijn gehanteerd die we als college hierboven hebben weergegeven: bij de vormgeving van een gemeentelijke infrastructuur aan participatievoorzieningen moeten we uitgaan van het belang van optimale participatie voor onze burgers onafhankelijk van de regeling waar zij onder vallen.

In het advies wordt geconstateerd dat wanneer we de uitvoering volgens deze lijn willen vormgeven (dus: voorzieningen voor alle groepen beschikbaar willen maken en een effectieve infrastructuur willen bouwen) we een aantal zaken nog niet optimaal georganiseerd hebben. Zo zijn er voor verschillende groepen werkzoekenden verschillende vormen van diagnose, waardoor mensen regelmatig meerdere malen gediagnosticeerd worden. Ook de werkgeversbenadering is nog versnipperd. Organisaties benaderen werkgevers nog regelmatig voor alleen hun eigen doelgroep. De afstemming tussen verschillende vormen van werkleeractiviteiten is nog onvoldoende. Dat betekent dat werkzoekenden soms niet gewezen worden (of geplaatst kunnen worden) op werkplekken die het beste bij hun ontwikkelingsmogelijkheden past. Daarnaast ontbreekt het aan een eenduidige regiefunctie. Er zijn verschillende organisaties die voor verschillende groepen de regie voeren, en zelfs zijn er organisaties die voor dezelfde klant de regie lijken te voeren. Overigens signaleert de heer Blaauw dat de diensten SOZawe en DSW Stadspark, deels in gezamenlijkheid, werken aan verbeteringen in de dienstverlening die zullen leiden tot verbeteringen.

In het advies wordt een aantal verbetervoorstellen gedaan om deze knelpunten weg te nemen en de uitvoering daarvan te optimaliseren. Deze zijn:

- zorg voor een onafhankelijke diagnose zodat mensen de dienstverlening krijgen die ze nodig hebben;
- zorg voor integraal klantmanagement en leg dat neer bij één organisatie;
- zorg voor één integrale werkgeversaanpak;
- organiseer een gedifferentieerd aanbod aan voorzieningen en werk(leer)plekken;
- leg regie op het (arbeids)participatiebeleid bij één organisatie en verbind de beleidsregie met het klantmanagement.

In het advies stelt de heer Blaauw voor om op grond van deze verbetervoorstellen te komen tot een zekere mate van herschikking van taken en verantwoordelijkheden van de betrokken diensten. Daarbij wordt een scheiding voorgesteld tussen beleidsregie en

klantregie enerzijds en het creëren van werkplekken en coaching-on-the-job anderzijds.

In het advies wordt verder een aantal scenario's met betrekking tot de uitvoering van activiteiten door gemeentelijke diensten geschetst. De scenario's verschillen in de mate waarin de bovengenoemde scheiding wordt doorgevoerd en de organisatorische vormgeving ervan. (Bij een deel van de scenario's⁵ wordt de scheiding tussen regie en uitvoering niet volledig doorgevoerd. Daarmee gaan ze feitelijk in tegen de kern van het advies.)

Naast een scheiding van taken verschillen de scenario's in de mate waarin de taken organisatorische gevolgen hebben. In het advies is daarbij een duidelijke voorkeur zichtbaar voor de situatie waarin de DSW Stadspark een zelfstandiger positie inneemt binnen de gemeentelijke organisatie. Volgens Blaauw biedt dit scenario de beste voorwaarden voor een integrale dienstverlening aan onze klanten.

Conclusie.

Ons college heeft waardering voor de heldere analyse die de heer Blaauw heeft gemaakt en het inzicht dat hij biedt in de kracht en zwaktes van de wijze waarop we de voorzieningen voor onze werkzoekenden momenteel hebben georganiseerd. Zoals gezegd komen de uitgangspunten uit het advies (dienstverlening gericht op participeren naar vermogen en onafhankelijk van regeling of inkomensbron) overeen met de keuzes die het college in de afgelopen periode heeft gemaakt en de lijn die we daarbij hebben ingezet. We zijn blij dat het advies ons in de keuze voor die uitgangspunten ondersteunt.

Dat geldt voor een belangrijk deel ook voor de verbetervoorstellen. Deze zijn een bevestiging van de lijn die we hebben ingezet, maar geven tevens aan dat we voor een goede dienstverlening aan onze klanten die lijn consequenter moeten hanteren. We zien dat de basis voor een goede en gedifferentieerde infrastructuur door de verschillende diensten en andere organisaties in onze stad (zoals Werkpro, Museumtechnische werken, Mamamini en anderen) volop aanwezig is. We constateren ook dat de huidige ontwikkelingen binnen de gemeentelijke organisatie bijdragen aan een verdere verbetering van de infrastructuur. Tegelijkertijd zien we dat afzonderlijke diensten nog te veel gescheiden aan deze verbeteringen werken, waardoor onze werkzoekenden niet altijd gebruik kunnen maken van de meest passende voorzieningen of te maken krijgen met dubbele diagnoses.

Regie

In het advies wordt een scheiding voorgesteld tussen regie aan de ene kant en het creëren van werkplekken en de begeleiding aan de andere kant. Ons college is voorstander van een dergelijke scheiding. Wij zijn het met de heer Blaauw eens dat het voor werkzoekenden grote voordelen biedt wanneer de verantwoordelijkheid voor het organiseren van activiteiten en het klantmanagement in één hand ligt. Dat biedt ook naar onze opvatting de beste waarborg dat werkzoekenden de dienstverlening krijgen die zij nodig hebben om optimaal te kunnen participeren. Het idee hierachter is dat klantmanagers samen met de klant onafhankelijk van de (belangen van de) eigen organisatie kunnen bepalen aan welke activiteiten de klant gaat deelnemen. Ons college

⁵ In het advies gaat het dan om de scenario's 1 en 4

is van mening dat het voor de hand ligt om deze regie bij de dienst SOZawe neer te leggen.

Als college willen we nu nog niet de keuze maken voor één van de scenario's. Wel onderschrijven we de verdeling van taken en verantwoordelijkheden die in een aantal scenario's wordt geschetst. Dat betekent dat wij ons kunnen vinden in de onderstaande verdeling van taken tussen de DSW Stadspark en SOZawe.

Taak	DSW	SOZawe
Realiseren van vormen van beschut werken	X	
Realiseren van vormen van (tijdelijke) werkplekken	X	
Begeleiding op de werkplek/jobcoaching	X	
Klantmanagement		X
Werkgeversbenadering		X (werkplein)
Diagnose		X (werkplein)
Beleidsregie		X

Wij onderschrijven de uitgangspunten van het advies en hebben in de tabel hiervoor een vertaling gegeven in een taakverdeling. Wij willen aan de slag om deze verdeling tot stand te brengen en organisatorisch te vertalen, waarbij we de in het rapport genoemde termijnen realistisch vinden en passend bij de *pilots* zoals die naar aanleiding van het rapport van de commissie De Vries over de SW uitgevoerd gaan worden.

Organisatie

Ons college streeft naar een infrastructuur die bijdraagt aan optimale participatie van verschillende groepen werkzoekenden, waarbij de voorzieningen open staan voor alle werkzoekenden, onafhankelijk van regeling of inkomensbron. Deze infrastructuur is op dit moment niet optimaal georganiseerd, zo moge uit het bovenstaande blijken. Het voorstel in het advies van de heer Blaauw om DSW Stadspark meer op afstand te plaatsen van de gemeentelijke organisatie is een fundamentele vraag die ons college op dit moment niet kan beantwoorden. Het college hecht immers sterk aan een gemeentelijke verantwoordelijkheid voor het bieden van vormen van werk en aan zeggenschap over wezenlijke zaken binnen de organisatie die dat werk uitvoert. Tegelijkertijd onderkennen we ook dat DSW Stadspark op een markt actief is waar andere partijen meer bedrijfseconomische en commerciële slagkracht hebben. Als de dienstverlening aan onze werkzoekenden gebaat zou zijn bij een vergroting van de afstand tussen de DSW Stadspark en de rest van de gemeentelijke organisatie dan willen we zo'n ontwikkeling echter ook niet bij voorbaat uitsluiten, maar het zal duidelijk zijn dat we veel meer moeten weten over de voor- en nadelen van zo'n verandering.

Op grond van de veranderagenda is het algemeen managementteam (AMT) gevraagd na te gaan welke verbeteringen in de gemeentelijke organisatie noodzakelijk zijn. Voor het einde van 2009 zal daarover gerapporteerd worden. In het licht van de hier-voren geschetste ambitie met betrekking tot de infrastructuur is het zinvol om ook de positionering van de DSW Stadspark bij deze opdracht aan het AMT te betrekken.

We vragen daarom van het AMT om in zijn rapportage inzichtelijk te maken wat deze ambitie precies betekent voor de positionering van de DSW Stadspark binnen de gemeentelijke organisatie.

Vervolg.

Wat ons college betreft, zouden we daarom in de komende periode de volgende stappen moeten zetten om te komen tot een optimale dienstverlening aan de verschillende groepen werkzoekenden in onze gemeente.

1. Herschikking van dienstverlening aan verschillende groepen werkzoekenden

Wij zullen, zoveel mogelijk binnen de huidige organisatiestructuur van de gemeentelijke organisatie, aan de slag gaan met de uitvoering van de herschikking van taken en verantwoordelijkheden zoals die is aangegeven in de verbetervoorstellen van het advies "Uitvoeren naar vermogen".

Concreet betekent het dat we de dienstverlening zodanig ontwikkelen dat:

1. mensen een onafhankelijke diagnose ontvangen die inzichtelijk maakt welke dienstverlening men vervolgens nodig heeft,
2. zowel het klantmanagement als de regie op het (arbeids)participatiebeleid integraal wordt vormgegeven en de verantwoordelijkheid daarvoor wordt neergelegd bij de dienst SOZawe,
3. er sprake is van één integrale werkgeversaanpak. SOZawe zorgt daarbij, met behoud van ieders rol, voor de afstemming.
4. een gedifferentieerd aanbod van voorzieningen en werk(leer)plekken is georganiseerd
5. dat de DSW Stadspark verantwoordelijk is voor het creëren van werk en begeleiding op de werkplek.

Wij brengen in kaart welke stappen nodig zijn om dit te realiseren en geven aan wat de gevolgen zijn voor de bedrijfsvoering van de diensten SOZawe en DSW Stadspark.⁶

2. Verbeteringen in de gemeentelijke organisatie.

De positionering van de DSW Stadspark in relatie tot de gemeentelijke organisatie wordt meegenomen in het onderzoek naar verbeteringen in de gemeentelijke organisatie. Op basis van deze bevindingen kan een afgewogen en zorgvuldig oordeel worden gevormd over de organisatorische vormgeving waarmee we onze dienstverlening aan werkzoekende willen optimaliseren. Wij gaan ervan uit dat een definitief besluit hierover pas in de volgende collegeperiode genomen kan worden. We hechten er sterk aan om uw raad nauw te betrekken bij het afwegingsproces.

Verzoek aan de raad.

⁶ Aan de positie van Werkpro is in de verbetervoorstellen van het advies van de heer Blaauw beperkt aandacht besteed. Uit onze reactie kan uw raad opmaken dat Werkpro voor ons een belangrijke partner bij de uitvoering van activiteiten voor werkzoekenden is en blijft. Aan de combinatie van het uitvoeren van gemeentelijke welzijnsopdrachten en het uitvoeren van activiteiten voor werkzoekenden wordt aandacht besteed bij de evaluatie van de accommodatienota. Die evaluatie is op dit moment nog niet beschikbaar.

Ons college hecht eraan dat de raad instemt met de lijn die ons college volgt met betrekking tot de dienst SOZAWE en DSW Stadspark en verzoekt de raad daarom onderstaand besluit te nemen. Wij merken daarbij op dat besluitpunt I en besluitpunt II twee onafhankelijke besluiten zijn. Het is dus niet zo dat met de herschikking van taken en verantwoordelijkheden (besluitpunt I) al een uitspraak wordt gedaan over de positionering van de DSW binnen de gemeentelijke organisatie (besluitpunt II).

Wij stellen u voor te besluiten:

- I. In te stemmen met een zodanige herschikking van taken en verantwoordelijkheden dat:
 - a. mensen een onafhankelijke diagnose ontvangen die inzichtelijk maakt welke dienstverlening men vervolgens nodig heeft;
 - b. zowel het klantmanagement als de regie op het (arbeids)participatiebeleid integraal wordt vormgegeven en de verantwoordelijkheid daarvoor wordt neergelegd bij de dienst SOZAWE;
 - c. er sprake is van één integrale werkgeversaanpak. SOZAWE zorgt daarbij, met behoud van ieders rol, voor de afstemming;
 - d. een gedifferentieerd aanbod van voorzieningen en werk(leer)plekken is georganiseerd;
 - e. dat de DSW Stadspark verantwoordelijk is voor het creëren van werk en begeleiding op de werkplek;
- II. de positionering van de DSW Stadspark in relatie tot de gemeentelijke organisatie te betrekken in het voorgenomen gemeentebrede onderzoek naar verbeteringen in de gemeentelijke organisatie.

Burgemeester en wethouders
van Groningen,

de burgemeester,

de secretaris,

Jacq. Wallage.

H.P. Bakker.