

Onderwerp Voortgang Werk- en Ontwikkelprogramma 2022 - 2025
ter informatie
Steller Eric Wams

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon	5764	Bijlage(n)	0	Ons kenmerk	107143-2023
Datum	5-4-2023	Uw brief van		Uw kenmerk	

Geachte heer, mevrouw,

Al enige tijd hebben we te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Veel organisaties lukt het niet of nauwelijks om in de vraag naar personeel te voorzien. Tegelijkertijd is er nog steeds een grote groep mensen die de stap naar werk niet kan maken. Het aantal langdurig bijstandsgerechtigden nam in de afgelopen jaren zelfs nog iets toe. Dat vinden we niet acceptabel. In de eerste plaats omdat we vinden dat zoveel mogelijk mensen mee moeten kunnen doen. En in de tweede plaats omdat we al het talent dat er is hard nodig hebben. We zijn daarom in 2020 gestart met een Werkprogramma dat we in 2022 hebben geactualiseerd en hebben omgezet in een Werk- en Ontwikkelprogramma 2022-2025 (kenmerk 620560-2021). Met dat programma doen we extra investeringen in de ontwikkeling en ondersteuning van bijstandsgerechtigden. Hiermee verwachten we dat een deel van hen toch nog de stap naar werk kan maken of op een andere manier deel kan nemen aan de samenleving. Onze ambitie is om dat per jaar voor 600 inwoners mogelijk te maken. Dat moet niet alleen leiden tot meer maatschappelijke (en arbeids-) deelname, maar ook tot minder uitgaven aan bijstandsuitkeringen. Inmiddels zijn we een jaar bezig met de uitvoering van dat programma. In deze brief willen we laten zien wat we hierin in 2022 hebben gedaan en tot welke resultaten onze inspanningen hebben geleid.

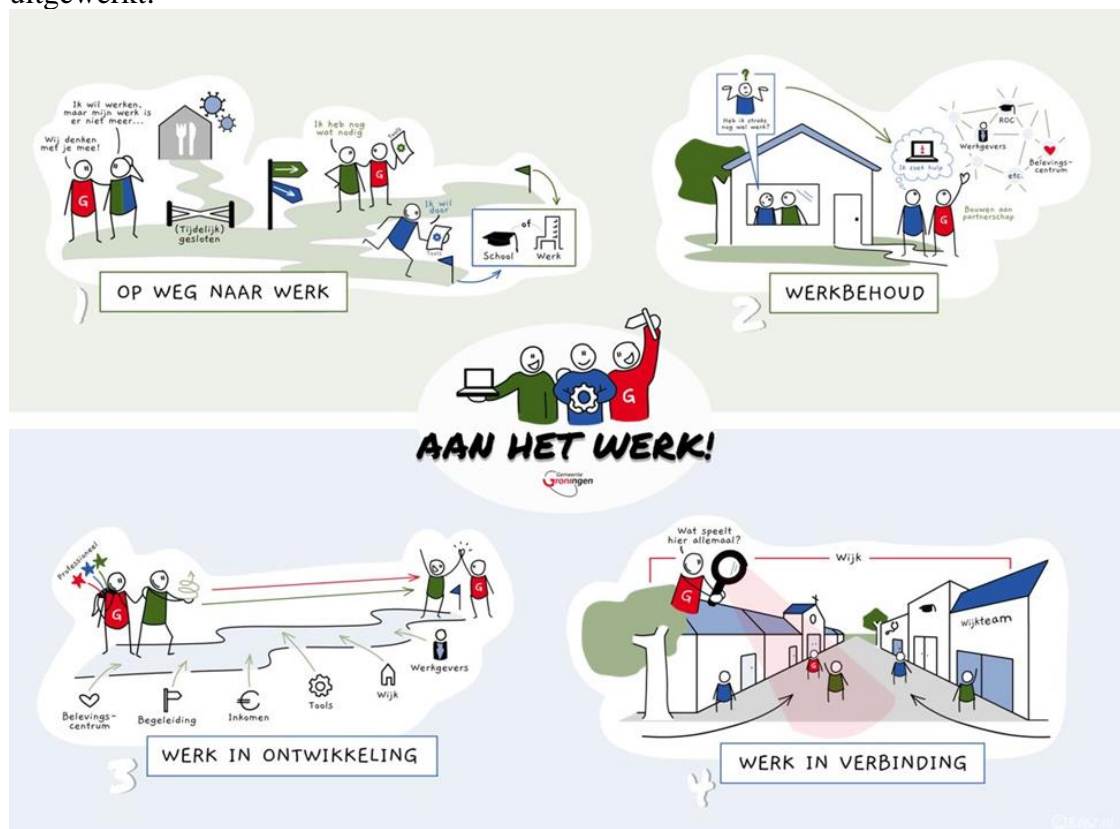
We beginnen met een korte beschrijving van het Werk- en Ontwikkelprogramma 2022-2025 en de vier programmalijnen die we daarbinnen onderscheiden. Daarna geven we inzicht in het effect van de maatregelen op het aantal bijstandsuitkeringen en de kosten van bijstandsuitgaven. Vervolgens gaan we in op het programmaresultaat en geven we per programmalijn een overzicht van de resultaten van de verschillende activiteiten. We sluiten af met hoe we verder gaan in 2023.

Werk- en Ontwikkelprogramma 2022 - 2025

We willen het talent van onze inwoners ontwikkelen en benutten, zodat iedereen die dat kan ook betaald werk heeft. Het streven is dat zo veel mogelijk inwoners regulier aan het werk gaan. Inwoners die de aansluiting met de arbeidsmarkt niet (meer) kunnen vinden, proberen we op een alternatieve manier aan de slag te krijgen. Het liefst met een inkomen, zoals in de basisbanen. Dat willen we zo duurzaam mogelijk doen. Dat betekent dat we niet alleen willen bijdragen aan het feit dat mensen werk vinden, maar ook dat ze aan het werk blijven¹ en dat ze zich gedurende hun hele loopbaan blijven ontwikkelen.

Dit pakken we aan met een programmatische werkwijze. Dit is aanvullend op de reguliere dienstverlening. We richten ons op het ontwikkelen van nieuwe werkwijzen en activiteiten, waarbij we steeds in beeld brengen of deze meerwaarde hebben ten opzichte van de bestaande dienstverlening. Succesvolle projecten zetten we voort en maken we onderdeel van onze reguliere dienstverlening en met projecten die weinig bijdragen en/of opleveren stoppen we weer. Het Werk- en Ontwikkelprogramma is daarmee de basis voor innovatie en ontwikkeling van dienstverlening, werkwijzen en instrumenten. Belangrijk hierbij is dat we binnen dit programma speelruimte houden om mee te bewegen met en in te spelen op de ontwikkelingen in onze omgeving en op de arbeidsmarkt.

Het programma bestaat uit vier programmalijnen. Die zijn als volgt afgebeeld en uitgewerkt:



¹ Hierbij sluiten we ook aan bij landelijke initiatieven zoals het Simpel Switchen in de Participatieketen.

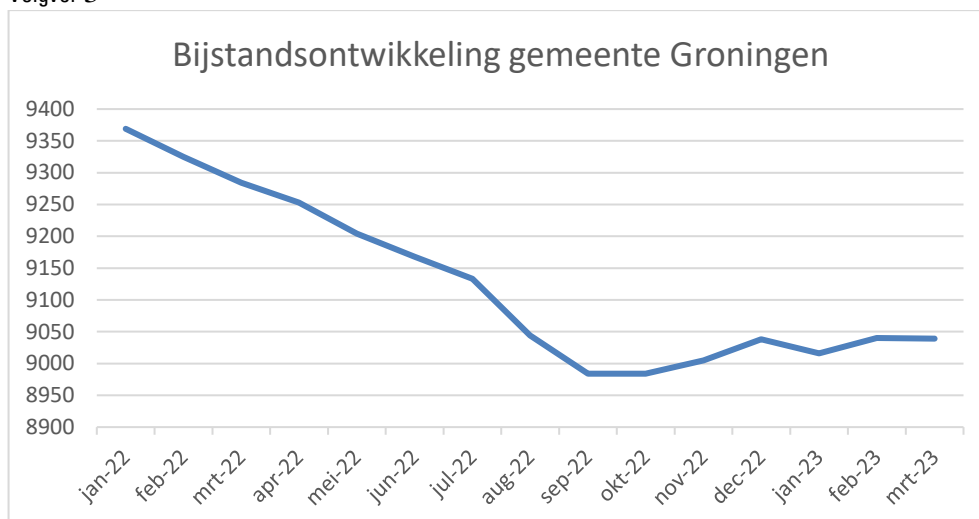
Volgvel 2

1. ‘Op weg naar werk’ heeft als doel om inwoners die (met de bestaande ondersteuning) niet aan de slag komen, extra hulp te bieden om alsnog de stap naar werk te maken. Er zijn mensen die met extra inzet toch de stap naar werk kunnen maken of voor wie het zinvol is dit te proberen. Het gaat dan bijvoorbeeld om het (tijdelijk) bieden van zeer intensieve begeleiding via Op Koers, het bieden van ondersteuning aan jongeren in een kwetsbare positie die uit beeld zijn via Jongeren in Beeld en het inzetten van het instrument loonkostensubsidie voor andere groepen dan mensen met een arbeidsbeperking. Ook het Talentperron en het actief benaderen van werkgevers op basis van de vaardigheden van werkzoekenden (jobhunting) horen hierbij, evenals de aanpak voor inwoners van wie de WW-uitkering afloopt.
2. Met ‘Werkbehoud’ zorgen we dat mensen die (vanuit de uitkering) aan het werk gaan, ook aan het werk blijven en dat mensen die aan het werk zijn, niet “terugvallen” in een uitkering. Een deel van de mensen die aan het werk gaat, lukt het niet om dat werk te behouden. Soms ligt dat aan de omstandigheden, soms is er wel degelijk iets aan te doen. Bijvoorbeeld door te zorgen dat problemen op andere leefgebieden opgelost worden of door te stimuleren dat iemand zich blijft ontwikkelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de inzet van jobcoaches of het bieden van nazorg nadat iemand aan het werk is gegaan. Welke knelpunten zich voordoen bij de stap naar werk brengen we in beeld door een onderzoek bij verschillende groepen bijstandsgerechtigden.
3. Met ‘Werk in ontwikkeling’ zorgen we dat mensen zich (vanuit de uitkering) kunnen ontwikkelen, zodat zij naar hun beste vermogen mee kunnen doen in de samenleving, in de vorm van participatie, betaald werk of opleiding. De kloof tussen wat de arbeidsmarkt vraagt en wat bijstandsgerechtigden kunnen, groeit. Van een deel van de mensen weten we niet of zij in staat zijn om zich nog verder te ontwikkelen om de stap naar werk te maken. We brengen de vaardigheden en wensen van mensen in beeld en ontwikkelen waar nodig passende vormen van scholing. Ook bieden we met Op Koers intensieve begeleiding aan een groep mensen die een stap kan zetten op de ontwikkelladder. Dat hoeft dus niet altijd direct om een stap naar betaald werk te gaan.
4. Met ‘Werk in verbinding’ zorgen we dat de dienstverlening nabij, laagdrempelig en toegankelijk is voor alle inwoners en zorgen we dat vraagstukken van inwoners zoveel mogelijk in samenhang worden aangepakt. We willen vindbaar en toegankelijk zijn in de verschillende wijken en dorpen, op een manier die past bij de inwoners en kenmerken van die wijk of dat dorp. Het gebiedsgericht werken valt hier ook onder mede naar aanleiding van de Pilot Oost waar uw raad al over geïnformeerd is in de brief over ‘de gebiedsgerichte werkwijze voor werk en participatie’ (kenmerk 558629 – 2022).

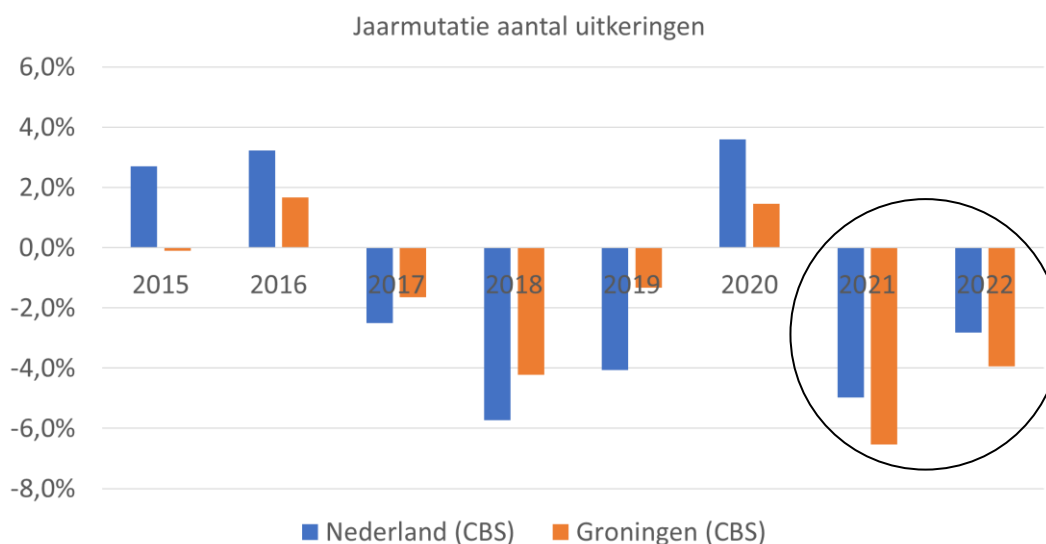
Effect van maatregelen

Wanneer het programma een succes is, zouden we dat ook terug moeten kunnen zien in (1) het absolute aantal bijstandsgerechtigden, maar ook in het (2) relatief aantal bijstandsgerechtigden (ten opzichte van andere gemeenten) en in (3) lagere kosten voor de bijstand. Dat blijkt het geval. In 2022 is het aantal bijstandsgerechtigden met 350 afgenomen, zoals te zien is in de onderstaande grafiek.

Volgvel 3



Tot aan 2021 zagen we in onze gemeente altijd dat zowel afname als toename van het aantal bijstandsgerechtigden onder het landelijk gemiddelde lag. Sinds 2021 is dat beeld veranderd en zien we dat het aantal sterker afneemt dan bij andere gemeenten in Nederland. Het volgende figuur laat dat ook zien.



Wij denken dat de verklaring voor deze trendbreuk voor een deel toe te schrijven is aan de activiteiten in ons Werk- en Ontwikkelprogramma. We hebben de goede dingen gedaan op het juiste moment. Met het Werkprogramma investeerden we al vanaf 2020 in de ontwikkeling van mensen en dat kreeg zijn vervolg in het Werk- en Ontwikkelprogramma. Dit heeft bij een groot aantal mensen beweging gecreëerd. Ook werd de arbeidsmarkt in de tussentijd steeds gunstiger voor werkzoekenden en daar plukken we nu de vruchten van. Andere oorzaken voor dit goede resultaat hebben te maken met (1) de inzet van andere programma's in de gemeente en de arbeidsmarktregio en (2) kenmerken van onze arbeidsmarkt. We lichten dat nog verder toe.

Gezien de grote groep die extra ondersteund is met de activiteiten van ons Werk- en Ontwikkelprogramma denken we hiermee te hebben bijgedragen aan een afnemend aantal bijstandsgerechtigden en lagere uitkeringslasten. Andere inzet is ook van belang geweest. We hebben vanaf 2015 ingezet op herstel van vertrouwen tussen gemeente en inwoner en meer aandacht gegeven aan inwoners die langdurig een uitkering hebben, onder andere door middel van Kansen in Kaart en met toepassing van de uitgangspunten van Mobility Mentoring. De uitgangspunten van deze methoden zijn nu ook geïntegreerd in de Groningse aanpak. Hierin werken we gebiedsgericht, hebben we vertrouwen als vertrekpunt, bieden we de dienstverlening dichtbij in de wijk aan met daarbij één contactpersoon en stellen we de vraag van de inwoner centraal. Verder zijn er 50 basisbanen gerealiseerd en dat betekent dat deze inwoners een betaalde baan hebben en geen uitkering. Binnen de arbeidsmarktregio is er extra inzet geweest als gevolg van de aardbevingsproblematiek en de versterkingsoperatie (1.000 banenplan en kansrijk opleiden).

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt lijken in ons voordeel te werken. De arbeidsmarkt is in Groningen voor het eerst krap, net als in de rest van Nederland. Daar lijken we relatief meer van te profiteren. Daar zijn een aantal mogelijk verklaringen voor:

- In Groningen hebben meer mensen met een uitkering een startkwalificatie en zij zijn gemiddeld genomen jonger dan landelijk;
- Er zijn naar verhouding in Groningen meer mensen met een uitkering dan gemiddeld in Nederland en dat betekent dat er een groter onbenut arbeidspotentieel is;
- De gemeente Groningen – met een sterke collectieve sector – heeft veel minder last gehad van de negatieve effecten van de lockdowns dan overig Nederland. Het herstel na corona verloopt ook anders dan in een normaal conjunctureel herstel;
- De werkgelegenheid in de sector zorg en welzijn groeit en in de gemeente Groningen is deze sector oververtegenwoordigd.

Kort samengevat wordt de positieve ontwikkeling van het aantal mensen met een uitkering verklaard door: 1) een combinatie van een krappe arbeidsmarkt; 2) een relatief groot arbeidspotentieel; 3) een intensivering van onze dienstverlening die in toenemende mate gebiedsgericht wordt georganiseerd; 4) aanvullende maatregelen binnen het Werk- en Ontwikkelprogramma; 5) de inzet van andere programma's in de gemeente en arbeidsmarktregio.

Financieel resultaat

Door de uitvoering van activiteiten binnen de programmaliijnen *Op weg naar werk* en *Werkbehoud* en het anders organiseren van onze dienstverlening binnen de programmaliijn *Werk in verbinding* willen we ervoor zorgen dat in Groningen minder inwoners voor hun bestaanszekerheid afhankelijk zijn van een uitkering. De meerjarig incidentele investering die we in de periode 2022-2025 doen, moet leiden tot een structurele besparing van € 2,2 miljoen op de uitgaven aan bijstand (BUIG). Deze besparing wordt gerealiseerd wanneer na afloop van het programma in Groningen, vergeleken met landelijk, minder mensen een uitkering ontvangen. Jaarlijks moet de uitvoering van het programma hier stap voor stap aan bijdragen.

	2022	2023	2024	2025
Structurele besparing	552	1.104	1.656	2.208

In de gemeentebegroting 2022 was het resultaat dat we in dat jaar wilden bereiken met het Werk- en Ontwikkelprogramma meegenomen in het saldo van het budget BUIG. Ten opzichte van de begroting 2022 is het saldo € 10,7 miljoen positiever uitgevallen. Deze afwijking wordt voor € 8,4 miljoen verklaard door de sterke stijging van ons aandeel in het macrobudget 2022. In onze brief van 13 oktober 2021 met kenmerk 505679-2021 hebben we de achtergronden van deze stijging toegelicht. Het overige deel van het resultaat (2,3 miljoen positief) wordt verklaard door de daling van het aantal bijstandsuitkeringen in Groningen die, evenals in 2021, sterker is dan landelijk. Dit resultaat houdt een grotere besparing in dan dat we met het Werk- en Ontwikkelprogramma hadden beoogd.

Programmaresultaten samengevat

We hadden als doel om per jaar 600 inwoners extra te ondersteunen naar werk, participatie of opleiding. De dekking voor het Werk- en Ontwikkelprogramma is in februari 2022 door uw Raad vastgesteld en vanaf dat moment zijn we ook gestart met de uitvoering ervan. Sindsdien zijn er ruim 480 mensen extra ondersteund door het Werk- en Ontwikkelprogramma. Dat heeft bij minimaal 80 gevallen geleid tot betaald (parttime) werk. Daarnaast hebben ruim 200 mensen een stimuleringspremie ontvangen voor uitstroom naar werk. Het Talentperron heeft 750 mensen individueel rondgeleid en er zijn nog vele groepsrondleidingen en -activiteiten georganiseerd. Daarbij hebben we met Pilot Oost contact gekregen met bijna alle 1500 huishoudens met een bijstandsuitkering. Zo is er meer ondersteuning geboden en een hogere uitstroom gerealiseerd. Ook zijn we gestart met zogenaamde “Gebiedsverbinders” die de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en participatie gemakkelijker kunnen ontsluiten voor de inwoners en andere partijen in een gebied. We concluderen dan ook dat we goed op weg zijn met het Werk- en Ontwikkelprogramma. Hieronder wordt per programmalijn de resultaten beschreven.

Resultaten per programmalijn in 2022

1. Op weg naar werk

Pilot Op Koers (intensieve begeleiding naar werk en ter ontwikkeling)

Onder de naam Op Koers hebben inwoners 12 weken lang intensief en meerdere keren per week contact met een coach, zodat de inwoner zelf in een korte intensieve periode een doorbraak kan maken naar werk en/of in zijn ontwikkeling. Er wordt gebruik gemaakt van de methodiek ‘oplossingsgericht werken’. Deze methodiek stelt inwoners in staat om problemen zelfstandig of samen met mensen uit hun omgeving op te lossen. Samen met de coach stelt een inwoner een doel vast op het gebied van werk of opleiding. Dit kan ook een maatschappelijke activiteit zijn, zoals bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Samen stellen zij een stappenplan op waarbij de inwoner aan zet is om de doelen en stappen te bepalen. In het plan staat per week welke stappen de inwoner nodig heeft om het doel te behalen. Deze acties zijn klein en gemakkelijk te overzien, zoals bijvoorbeeld het versturen van een mail of iemand bellen. De coach kan hierbij helpen als dat nodig is. Door steeds kleine stappen te zetten ervaart de deelnemer successen en dat leidt veelal tot een voldaan gevoel en geeft zelfvertrouwen. Dat stimuleert om door te gaan.

De resultaten van deze pilot zijn goed. Van de 232 gestarte deelnemers zijn er 53 (23%) betaald aan het werk gegaan. Ook maakte 40% een ontwikkelstap door middel van een werkervaringsplaats, scholing, participatie of sociale activering. 27% is nog bezig en het overige deel was om diverse redenen niet in staat om een volgende stap te zetten. Wij denken het succes achter deze aanpak ligt in een combinatie van (1) oplossingsgericht werken, (2) veel aandacht voor de inwoner, maar wel met (3) eigen regie en verantwoordelijkheid.

Talentperron

Het Talentperron is een plek waar alle inwoners van de arbeidsmarktregio Groningen terecht kunnen om te ontdekken waar zijn of haar talenten liggen en welke baan of opleiding daarbij zou kunnen passen. Samen met een gids loopt de inwoner langs diverse themawanden en activiteiten die te maken hebben met talent, werk en ontwikkeling en spreken daarover met elkaar. De gidsen hebben inmiddels ruim 750 unieke bezoekers mogen ontvangen en rondleiden. De ontdekkingstocht die de bezoeker met de gids aflegt leidt ook tot verschillende inzichten, van de bevestiging van de juiste profielkeuze op school tot een nieuwe baan of opleiding. Naast individuele rondleidingen zijn er ook andere activiteiten op het Talentperron ontplooid in 2022:

- Er zijn 44 branchemiddagen georganiseerd voor onder andere de branches zorg, bouw en techniek, groen, handel en horeca, en onderwijs;
- Er hebben 8 bijeenkomsten plaatsgevonden met 20 tot 75 bezoekers waarbij bezoekers de kans krijgen om bepaald werk daadwerkelijk te ervaren. Voorbeelden zijn bloemschikken, digitaal oefenen met lassen en op een hoogwerker staan om te ervaren wat werken in de hoogte inhoudt;
- Er zijn proeverijen voor scholen georganiseerd. Zeker 2 x per maand vindt er een bezoek door een school (VO of MBO) plaats waarbij Talentperron onderdeel is van het lesprogramma ten behoeve van de beroepsoriëntatie;
- Er werden groepen jongeren rondgeleid die zijn uitgevallen op school die deelnemen aan *Playing for succes* en *Nieuwe wegen*. Dit zijn beide programma's van Noorderpoort.

We bereiken een grote diverse groep inwoners met het Talentperron. Niet voor niets staat het dienstverleningsconcept van het Talentperron ook landelijk in de schijnwerpers. We ontvangen geregeld bezoek uit andere gemeenten, het Rijk en UWV.

Jongeren in Beeld

Met dit project zoeken we contact met jongeren zonder bijstandsuitkering, zonder inkomsten en zonder startkwalificatie om ze een leerwerktraject of andere hulp aan te bieden. Het gaat om een groep van zo'n 250 tot 300 jongeren. Deelname is vrijwillig. We ervaren in de praktijk dat het gaat om een kwetsbare groep die we bovendien niet goed kennen. Het is dan ook een uitdaging om in contact te komen met deze jongeren en ze te motiveren tot deelname.

In het Gebied Oost hebben we vanuit Werk & Participatie drie keer een actie 'van deur tot deur' gedaan om in contact te komen. Ook hebben deze jongeren van ons een of meerdere kaarten ontvangen met als doel contact te maken en te vragen of zij behoefte hebben aan ondersteuning bij het zoeken naar werk, opleiding of andere vormen van actieve participatie.

Naast deze proactieve aanpak richten wij ons op het verlagen van de drempel tussen de gemeentelijke organisatie en jongeren. Door meer gebruik te maken van social media, en door middel van diverse campagnes stellen we de jongeren in de gelegenheid om zelfstandig met ons in contact te komen. Ook is Jongeren in Beeld vermeld in de Kwikstartapp. Dit is een app die in 2021 door de gemeente Groningen gelanceerd is waarbij jongeren gemakkelijk en overzichtelijk alle lokale hulp- en dienstverlening in terug kunnen vinden. De app wordt steeds meer gebruikt. Op onze gemeentelijke website is een pagina ingericht voor jongeren waar bovenstaande informatie in is verwerkt. Als we contact krijgen met deze jongeren is er ook een directe link met het Talentperron waar de jongeren terecht kunnen voor een eerste arbeidsmarktoriëntatie. Jongeren kunnen door inzet van dit project ook op een andere manier binnen komen en gebruik maken van de dienstverlening van de gemeente. Dit is een mooi neveneffect, maar het resultaat is niet meetbaar.

Inmiddels hebben we in gebied zo'n 20 jongeren vanuit Jongeren in Beeld een traject kunnen aanbieden, onder andere via coaches van de directie Werk & Participatie, het Talentperron en het REA-college. We zijn tevreden met deze eerste resultaten van dit project. Het gaat om een groep jongeren in een kwetsbare positie die moeilijk bereikbaar is en niet altijd klaar is om in beweging te komen. Daarbij is deelname vrijwillig.

Pilot Loonkostensubsidie

We zijn met deze pilot gestart, omdat we verwachtten dat een deel van onze bijstandsgerechtigden nog kans heeft op betaald werk wanneer we (beter) gebruik maken van de instrumenten die we voor mensen in de banenafpraak beschikbaar hebben. Een deel van onze inwoners is (nog) niet staat om (bijvoorbeeld vanwege sociale of psychische problemen) zelfstandig het minimumloon te verdienen. Die groep kan in aanmerking komen voor de loonkostensubsidie onder de voorwaarde dat we vaststellen of hun loonwaarde echt lager is dan het wettelijk minimumloon. In november 2022 is de pilot extra LKS gestart waarin we personen die naar verwachting tijdelijk niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, begeleiden naar een baan (met loonkostensubsidie). Voor werkgevers is vaak de bijbehorende no-riskpolis van belang, omdat deze het (grotere) risico op uitval door ziekte wegneemt. Er zijn sinds november 2022 13 kandidaten aangemeld voor de pilot, waarvan er zes geplaatst zijn bij een werkgever. De aanmeldingen komen nu goed op gang. De aantallen zijn nog te klein om conclusies te trekken, maar de eerste resultaten zijn veelbelovend.

Jobhunting

De kansen op de arbeidsmarkt nemen voor mensen toe als we een baan bij hun vaardigheden zoeken in plaats van te kijken op welke vacature zij passen. Met het Werk- en Ontwikkelprogramma is er in het tweede half jaar van 2022 1,89 fte extra ingezet op jobhunting bovenop de reguliere inzet. Er zijn 41 kandidaten aangemeld bij jobhunters. Daarvan zijn er 21 betaald aan het werk gegaan. Tijdens het jobhunting is er intensief contact met de inwoner. Soms blijkt tijdens dit contact dat in sommige gevallen betaald werk nog niet haalbaar is óf is er nog iets extra's nodig is om op de passende werkplek te komen. Dit kan bijvoorbeeld een training of het inzetten van een ander instrument zijn. De inzet van jobhunting leidt in deze gevallen dan niet tot een directe plaatsing maar wel tot een waardevolle stap in de juiste route naar werk of het hoogst haalbare doel en is niet alleen belangrijk voor het pad richting werk maar ook

Volgvel 8

voor participatie. Sinds 1 november 2022 is de functie van Jobhunting volledig geïntegreerd in de rol van gebiedsaccountmanager. De gebiedsaccountmanager sluit ook aan bij overleggen in het gebied en heeft ook samen met de coach werk & participatie klantbesprekingen om de kansen richting werk goed in te schatten.

WW naar bijstand voorkomen

Met dit project begeleiden we inwoners met een WW-uitkering naar werk die dreigen in de bijstand te raken. Deelname is vrijwillig. In 2022 hebben we 52 inwoners begeleid aan het einde van hun WW-periode, om doorstromen naar de bijstand te voorkomen. Dit is een lager aantal dan de verwachte 100. Toch is dit een mooi resultaat gezien de lage doorstroom van WW naar bijstand. In 2022 stroomden slechts 124 WW'ers door naar de bijstand, terwijl dat in 2020 en 2021 respectievelijk 348 en 198 inwoners betrof.

Premie op Werk

Met de premie op werk belonen wij bijstandsgerechtigde inwoners die de stap zetten naar (parttime) werk. 207 inwoners hebben in 2022 de uitstroompremie ontvangen. Met ingang van 1 november 2022 is de referteperiode tijdelijk verlaagd van minimaal drie jaar bijstand naar een half jaar in het kader van het Noodpakket energiekosten en inflatie. Het resultaat van deze maatregel nemen we mee in de evaluatie van het noodpakket.

2. Werkbehoud

Project Nazorg (in ontwikkeling)

Wanneer mensen vanuit een uitkering aan de slag gaan, verandert er het nodige in hun dagelijkse leven en in de samenstelling van hun inkomen. Om te bepalen hoe we deze overgang zo goed mogelijk kunnen laten verlopen, is het belangrijk om in beeld te hebben of en in welke mate er zich knelpunten voordoen en welke dat dan zijn. We hebben OIS Groningen een onderzoek laten doen naar de ervaringen van mensen die deze stap hebben gezet naar werk en mensen die nu in de bijstand zitten. Daaruit kwam met name naar voren dat er bij een groot deel van de ondervraagden behoefte is aan 'goede uitleg over wat het betekent voor regelingen (kinderopvang, huur- en zorgtoeslag en andere regelingen) als ik ga werken' en 'goede uitleg over wat het voor mijn financiën betekent als ik ga werken.' Verder vonden inwoners begeleiding op het werk belangrijk, bijvoorbeeld door zo nu en dan even te bespreken of het goed gaat.

De belangrijkste aanbevelingen waar we vanuit het Werk- en Ontwikkelprogramma mee aan de slag gaan zijn:

1. Zorg voor een uitstroomcoach die – indien nodig - naar werk uitgestroomde bijstandsgerechtigden kan ondersteunen op financieel terrein;
2. Zorg voor een goede voorlichting met betrekking tot de situatie die ontstaat na beëindiging van de bijstandsuitkering;
3. Zorg voor een klantvriendelijke en transparante financiële overgang tussen bijstand en werk.

Het is duidelijk dat de onzekerheid die de stap naar werk meebrengt op financieel, emotioneel en organisatorisch vlak door inwoners als belemmerend wordt ervaren. Daar kan de coach en/of een jobcoach (deels) bij ondersteunen, maar we constateren tegelijkertijd dat de overgang naar werk in een deel van de gevallen dermate complex

Volgvel 9

is en dat de financiële expertise ontbreekt om hier goed in te adviseren en te begeleiden.

Dat bleek ook uit de pilot money coaching die tegelijkertijd met dit onderzoek plaats vond. Met deze pilot wilden we dieper inzicht krijgen met welke financiële problematiek inwoners te maken hebben. Met *money coaching* worden personen begeleid door een financieel expert. In deze pilot waren dat negen bijstandsgerechtigden die de stap maakten naar werk. Er werd geïnventariseerd op welke regelingen en tegemoetkomingen iemand recht heeft. Waar nodig werden de gegevens ten behoeve van de toeslagen aangepast. Er vond een controle plaats of de kinderopvangtoeslag voldoet aan de regels. Verder kreeg de deelnemer coaching over hoe je grip houdt op je geld in de brede zin. Daarbij werd ook vaak de angst dat ze er financieel op achteruit zouden gaan weggenomen. De ervaringen met *money coaching* waren positief. De deelnemers voelden meer (financiële) zekerheid bij de stap naar werk.

Jobcoaching

Jobcoaching wordt flankerend ingezet bij een plaatsing op een betaalde baan. Jobcoaches ondersteunen zowel de werknemer als de werkgever, zodat de match van beide kanten succesvol is en blijft. Bijvoorbeeld door de inwoner te coachen als zij ergens tegen aanlopen in het werk of hoe de werkgever kan omgaan met bijvoorbeeld schulden of psychische problemen van de inwoner. Sinds 1 mei 2022 zijn er met de extra inzet op jobcoaching 68 extra inwoners ondersteund tijdens hun (eerste) stap naar werk. Daarvan zitten er 21 nog in het traject. Van de 47 afgeronde trajecten hebben 29 mensen hun baan behouden (61%).

3. Werk in Ontwikkeling

Scholings- en ontwikkelplan

Om het leven lang ontwikkelen ook te stimuleren voor mensen in de bijstand zetten we in op scholing en ontwikkeling. We hebben geconstateerd dat er al een breed aanbod aan trainingen is en we kopen ook opleidingen en trainingen in, zowel gemeentelijk als regionaal in de arbeidsmarktregio. Vooral de toeleiding naar dit brede aanbod vraagt aandacht. Dat doen we op verschillende manieren. We nemen dit punt mee in het nog te ontwikkelen Trainingscentrum voor werk en participatie (werknaam). In dit trainingscentrum willen we vraaggericht gaan werken, zodat de vraag van inwoners meer centraal komt te staan dan het beschikbare aanbod. Daar waar mogelijk kijken we ook wat aangeboden kan worden in de gebieden. Doordat we nu in het gebied zelf zitten en inwoners beter leren kennen, verwachten we ook dat dit positief kan bijdragen aan de toeleiding.

Praktijkleren

Aan Praktijkleren kun je meedoen als je werkt, betaald of nog onbetaald, bij een (door het SBB) erkend leerbedrijf. Dit kan zijn bij iederz, Werkpro of bij een regulier bedrijf. De kandidaat verkrijgt een Verklaring Praktijkleren en die wordt daarna toegevoegd aan de MBO-verklaring. Voor alle kandidaten die vooral met hun handen werken is Verklaring Praktijkleren een duidelijke erkenning van hetgeen zij nu beheersen op de werkvloer en dat versterkt hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. In 2022 konden 58 inwoners op een plek terecht voor praktijkleren. Daarvan hebben er al

Volgvel 10

26 een praktijkverklaring behaald. Samen met onze partners in de arbeidsmarktregio lopen wij hiermee landelijk voorop.

4. Werk in Verbinding

Gebiedsgerichte aanpak voor werk en participatie

De directie Werk & Participatie heeft op 1 november 2022 een start gemaakt met het bieden van de dienstverlening in de gebieden. We hebben uw raad hierover geïnformeerd in de brief over de Groningse aanpak en de gebiedsgerichte werkwijze van Werk en Participatie (kenmerk 558629 – 2022). Deze overgang vraagt om aandacht en (door)ontwikkeling en daar blijven we de komende tijd stevig op inzetten, ook vanuit het Werk- en Ontwikkelprogramma.

Gebiedsverbinders

Om de gebiedsgerichte aanpak uit te voeren, is er een vijftal Gebiedsverbinders aangesteld om meer aandacht te hebben voor de samenwerking met partners in de gebieden. Zij brengen netwerkpartners, initiatieven, activiteiten en projecten in kaart in het betreffende gebied. Waar nodig zoeken zij de samenwerking op. Bijvoorbeeld op het gebied van de Doorbraakmethode of bij initiatieven in een buurt. Ook zijn ze betrokken bij de invulling van een gebiedsprogramma als het gaat om de directie Werk en Participatie. De rol van de gebiedsverbinder gaan we op termijn ook evalueren. Het betreft vooralsnog een tijdelijke impuls vanuit het Werk- en Ontwikkelprogramma.

De gebiedsverbinders hebben in 2022 onder andere bijgedragen aan:

- Het opbouwen van het netwerk in de gebieden;
- Het versterken van de vertrouwensrelatie met bewoners en organisaties;
- Het in beeld brengen van relevante Wijkinitiatieven voor werk en participatie;
- De ontwikkeling van initiatieven en projecten in de wijken om inwoners te activeren of te laten participeren.

Inzet voor de komende periode

Wij zijn tevreden met het resultaat wat we afgelopen jaar met het Werk- en Ontwikkelprogramma hebben behaald. We zijn er trots op dat we zoveel inwoners een stapje verder hebben kunnen helpen richting werk of in hun ontwikkeling. We hebben de beweging gemaakt richting de gebieden mede op basis van de inzichten van pilot Oost en natuurlijk op basis van het feit dat de wereld om ons heen complex is en dat we dichterbij de burger willen zitten. Op deze manier denken we de inwoner nog beter te kunnen helpen op het gebied van werk en participatie, uiteraard gezamenlijk met onze netwerkpartners. Ook hechten wij als college waarde aan de werkwijze van 'Op Koers'. We mogen wel constateren dat het geven van extra aandacht en intensieve ondersteuning aan inwoners heeft geleid tot mooie resultaten.

We gaan hier uiteraard in 2023 mee door. Ook verwachten we veel van de pilot Loonkostensubsidie, waar we in het laatste kwartaal van 2022 mee zijn gestart. Daarnaast blijven we continu zoeken naar nieuwe initiatieven en experimenten, die bijdragen aan het verbeteren van onze dienstverlening op het gebied van werk en participatie met de inzet dat we onze inwoners daardoor nog beter kunnen helpen. We zijn bijvoorbeeld bezig met de ontwikkeling van een nieuw trainingscentrum, waarmee we tegemoet komen aan de vraag naar scholings- en ontwikkeltrajecten vanuit de gebieden. Ook onderzoeken we samen met de gebiedsverbinders of en in

Volgvel 11

hoeverre een ontwikkelbudget in een gebied kan bijdragen aan de doelstellingen van de participatiewet. Tot slot gaan we aan de slag met een pilot nazorg. In deze pilot willen we inwoners (financieel) comfort bieden bij de overgang van bijstand naar werk, door ook hun financiële situatie goed in kaart te brengen.

Met deze extra inzet verwachten we in 2023 weer minimaal 600 inwoners extra te ondersteunen richting werk en verdere ontwikkeling.

Wij vertrouwen erop u zo voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

locoburgemeester,
Mirjam Wijnja

secretaris,
Christien Bronda

Deze brief is elektronisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.