

2022 – 2025

Werk- en Ontwikkelprogramma



Voorwoord

Werken is voor veel mensen een belangrijk onderdeel van het leven. Het zorgt voor een inkomen, een zinvolle dagbesteding, een maatschappelijke bijdrage, waardering, sociale contacten en nog veel meer. In 2020 heeft de gemeente Groningen het Werkprogramma 2020-2022 vastgesteld, met als doel om 500 extra personen met een bijstandsuitkering te stimuleren, te activeren en te begeleiden naar werk. Begin van 2020 was er namelijk sprake van toenemende krapte op de arbeidsmarkt en van een mismatch tussen vraag en aanbod. Een grote groep bijstandsgerechtigden profiteerde niet van de toenemende werkgelegenheid.



Bij de start van de uitvoering van het programma veranderde de situatie als gevolg van de coronacrisis. Dat heeft uiteraard de nodige impact gehad op de uitvoering van het Werkprogramma. Toch is een aantal ontwikkelingen succesvol in gang gezet, bijvoorbeeld de ontwikkeling van gebiedsgericht werken in Pilot Oost. Ook hebben we beter inzicht in het ontwikkelniveau van onze bijstandsgerechtigden door de invoering van de ontwikkelladder en met het Talentperron bieden we samen met onze partners een podium waar onderwijs, werkgevers en werkzoekenden bij elkaar kunnen komen. Hier zetten we ook in op een andere manier van matches, zoals via competenties in plaats van CV's.

Na deze roerige periode is de arbeidsmarktsituatie veranderd. Er is zelfs sprake van grotere krapte op de arbeidsmarkt dan voor de crisis! Dat zien we gedeeltelijk ook terug in onze bijstandscijfers. We zien een forse daling van het aantal bijstandsgerechtigden. Ook het aantal inwoners met een WW-uitkering ligt lager dan voor de coronacrisis. Dit zijn mooie ontwikkelingen.

Het aantal langdurig bijstandsgerechtigden neemt helaas wel licht toe. Dat komt door een "mismatch": er staan veel vacatures open en zijn er nog steeds mensen werkloos. Daarnaast neemt door personeelstekorten de werkdruk in een aantal sectoren, zoals in de techniek en de zorg, enorm toe. We kunnen het onbenut talent in de bijstand en WW eigenlijk niet missen als gemeente en samenleving.

Om ook kansen voor met name die groep langdurig bijstandsgerechtigden te creëren zetten we in het vervolg steviger in op de ontwikkeling van inwoners om zo de mismatch te verkleinen. Vandaar ook de nieuwe naam 'Werk- en Ontwikkelprogramma'. Onze ambitie is om per jaar 600 inwoners naar werk te begeleiden en/of zich te ontwikkelen.

Met het werkprogramma investeren we de komende jaren in die inwoners die een steuntje in de rug nodig hebben om weer aan het werk te komen. Omdat we streven naar een inclusief Groningen waar iedereen naar vermogen mee kan doen.

Wethouder Werk & Participatie, Carine Bloemhoff

Leeswijzer

U treft hier het vernieuwde Werk- en Ontwikkelprogramma. Allereerst gaan we in dit document in op de achtergronden van het Werkprogramma. Vervolgens gaan we in op wat we met dit hernieuwde programma willen bereiken en welke ambities we hebben. De inhoudelijke toelichting begint vanaf paragraaf 3. In het laatste deel van dit document nemen we u mee in het financiële kader, de financiële doelen, de monitoring en de relatie met de reguliere dienstverlening.

Inhoud

Voorwoord	1
1. Achtergrond en stand van zaken.....	3
2. De ambities: van werk naar werk & ontwikkeling.....	3
3. Vier programmalijnen	4
1. Op weg naar werk.....	5
2. Werkbehoud	7
3. Werk in ontwikkeling	9
4. Werk in verbinding.....	10
4. Financieel kader	11
5. Relatie met financiële doelstellingen	11
6. Monitoring en rapportage.....	11
7. Relatie met reguliere dienstverlening & organisatieontwikkeling.....	12

1. Achtergrond en stand van zaken

In 2020 hebben we geconstateerd dat de arbeidsmarkt twee gezichten heeft: er is sprake van een tekort aan personeel én er is een grote groep inwoners die de aansluiting met de arbeidsmarkt heeft verloren of dreigt te verliezen. Dat vinden we om verschillende redenen niet acceptabel: de belangrijkste is dat we op deze manier de talenten van een grote groep inwoners niet benutten en dat een deel van hen niet meedoet op de arbeidsmarkt terwijl zij dat wel graag zou willen. Daarnaast is het in toenemende mate voor werkgevers een probleem dat er onvoldoende personeel beschikbaar is. Dat remt de economische ontwikkeling. We zijn daarom in 2020 gestart met het Werkprogramma. Doel hiervan is om 500 personen extra vanuit de bijstand te activeren naar werk of participatie. Daarbij hebben we onderscheid gemaakt tussen (1) instroom voorkomen, (2) doorstroming ontwikkelen en (3) uitstroom verduurzamen.

Hiervoor zijn we verschillende projecten gestart en hebben we een aantal aanvullende maatregelen genomen. Zo experimenteren we met een wijkgerichte aanpak in Pilot Oost waarbij we 400 inwoners extra in beeld hebben gebracht en 400 inwoners actief begeleiden naar werk, opleiding of participatie. Het streven is alle 1700 bijstandsdossiers in beeld te krijgen. Met extra inzet op Mobility Mentoring ondersteunen we meer bijstandsgerechtigde inwoners op een stress sensitieve benadering. De Premie op Werk helpt inwoners die langdurig in de bijstand zitten (> 3 jaar) de eerste financiële drempels over te komen en belooft ze ook voor het behouden van werk. Sinds november 2020 hebben al 113 inwoners het eerste deel (€300,-) van de premie ontvangen en 52 de volledige premie (1200,-) Door middel van praktijkverklaringen kunnen mensen aantonen dat zij een deel van een Mbo-opleiding beheersen. De ervaring wordt op een werkplek getoetst door een MBO-instelling. Inmiddels zijn 69 inwoners gestart en hebben zij er 28 praktijkverklaringen uitgereikt. Dit verbetert de kansen op de arbeidsmarkt voor nu en in de toekomst. In de aanpak WW naar bijstand zijn 80 inwoners met een WW-uitkering naar werk begeleid en zo is bijstandsafhankelijkheid voorkomen. Het Talentperron is een plek waar alle inwoners zich kunnen oriënteren op het begin of het vervolg van hun loopbaan en het vinden van een passende baan of opleiding. Samen met bedrijven, branches en onderwijsinstellingen worden beroepen, sectoren en opleidingen zichtbaar gemaakt en kunnen mensen onder begeleiding van een gids inzicht krijgen in hun eigen vaardigheden, interesses en ontwikkelingsmogelijkheden. De invoering van de ontwikkelladder helpt ons om de ontwikkelingsmogelijkheden van inwoners in beeld te krijgen en om de aard en omvang van de dienstverlening te bepalen.

Even leek het erop dat de coronacrisis tot stevige veranderingen op de arbeidsmarkt zou leiden. Inmiddels zien we dat dat niet het geval is: de werkloosheid is gedaald en het aantal bijstandsgerechtigden is lager dan vóór de crisis. Tegelijkertijd is de groep mensen die langdurig gebruikt maakt van de bijstand niet afgenomen. Het probleem waarmee we begonnen is dus nog scherper teruggekeerd: een groot aantal (moeilijk te vervullen) vacatures én een toenemende groep die aansluiting met de arbeidsmarkt dreigt te verliezen. Er is dus alle reden om het Werkprogramma voort te zetten. Wel vinden we het van belang om de doelen en maatregelen scherper te formuleren, zodat inzichtelijk wordt wat de resultaten van het programma zijn. Daarvoor zetten we eerst nog even op een rij wat we met het programma beogen.

2. De ambities: van werk naar werk & ontwikkeling

Met onze reguliere dienstverlening ondersteunen we zoveel mogelijk mensen vanuit een uitkering naar een betaalde baan. Dat verloopt goed. Tegelijkertijd merken we dat we met specifieke groepen met complexe problematiek worden geconfronteerd, die niet (altijd) met bestaande dienstverlening kan worden geholpen. Om nieuwe vormen van ondersteuning te ontwikkelen is ruimte nodig om te experimenteren en om flexibel en wendbaar te zijn. De problematiek en knelpunten waar we tegenaan lopen, zijn:

- Een deel van de mensen in een uitkering beschikt over het talent om aan het werk te gaan, maar voldoet momenteel niet aan de eisen die de arbeidsmarkt stelt. Er is meer nodig om hen hierop voor te bereiden óf om werkgevers duidelijk te maken dat dat talent voor hen meerwaarde biedt;

- Van een deel van de mensen weten we niet of zij in staat zijn zich nog verder te ontwikkelen en alsnog een plek op de arbeidsmarkt te vinden. Het is belangrijk dat we hun vaardigheden in beeld hebben en hen de mogelijkheid geven zich verder te ontwikkelen;
- Mensen hebben niet alleen ondersteuning nodig om aan het werk te komen, maar ook om aan het werk te blijven. Juist de groep die vanuit een langdurige periode van bijstand aan de slag gaat, loopt risico's op uitval;
- Een deel van de mensen voldoet niet aan de eisen die arbeidsmarkt stelt en zal de aansluiting naar verwachting niet meer maken. Voor hen zijn dus andere oplossingen nodig om hen deel te laten nemen aan de samenleving en/of andere vormen van werk;
- Uitkeringsgerechtigden en laagopgeleiden maken vergeleken met andere groepen veel minder gebruik van scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Dit komt doordat het voor een groot deel van deze groepen het niet vanzelfsprekend is om hieraan deel te nemen, maar ook omdat de aard en vorm van de scholing vaak niet aansluit bij hun behoefte;
- Tot slot is er nog een groep die wel kan werken, maar niet (meer) wil werken, omdat de overgang van bijstand naar werk vaak gepaard gaat veel belemmeringen en onzekerheid.

Wat willen wij bereiken met het hernieuwde programma?

- Het aanwezige talent (bij de bijstandsgerechtigden en anderen die aan de kant staan) ontwikkelen en benutten, zodat:
 - iedereen die dat kan ook betaald aan het werk is;
 - iedereen die geen aansluiting op de reguliere arbeidsmarkt kan vinden, op een alternatieve manier aan de slag kan (het liefst met een inkomen)
- De arbeidsmarktpositie van (kwetsbare) werkzoekenden structureel te versterken door te zorgen dat mensen aan het werk blijven én te zorgen dat ook zij gestimuleerd worden om zich een leven lang te ontwikkelen;

Dat betekent dat we niet alleen inzetten op de begeleiding naar werk, maar ook op (een leven lang) ontwikkelen. Vandaar een nieuwe naam: **Werk- en ontwikkelprogramma**. De ambitie is om de komende jaren gemiddeld 600 inwoners per jaar extra te ondersteunen, waarvan gemiddeld 150 per jaar naar werk of werkbehoud. Het overige deel zet zoveel mogelijk stappen op de ontwikkelladder.

3. Vier programmalijnen

We willen het programma vormgeven langs vier programmalijnen. Per programmalijn wordt een aantal projecten en activiteiten ingezet. Dat kan de komende periode (op basis van resultaten of ontwikkelingen in doelgroep, arbeidsmarkt of regelgeving) worden aangepast. De inzet in de programmalijnen is aanvullend op de reguliere dienstverlening van de directie werk en levert dus extra resultaat op.



Doel	Inwoners die (met bestaande ondersteuning) niet aan de slag komen, extra hulp bieden om alsnog de stap naar werk te maken.
Achtergrond	Er zijn mensen die met extra inzet toch de stap naar werk zouden kunnen maken (of voor wie het zinvol is dit in ieder geval te proberen). In dit programma proberen we verschillende vormen van inzet uit. Bijvoorbeeld extra begeleiding, scholing of de toepassing van instrumenten op andere groepen.
Activiteiten en projecten	<p><i>1. Project intensief begeleiden richting werk</i> Om de motivatie van mensen om te zetten in gedrag en zo een doorbraak te bewerkstelligen of een stap te zetten richting betaald werk, is vaak intensievere ondersteuning (9 - 12 weken) nodig. We bieden daarom jaarlijks 120 uitkeringsgerechtigden gedurende die periode een intensieve vorm van coaching aan.</p> <p><i>2. Project Jongeren in Beeld</i> Er zijn jongeren tussen de 23 en 27 jaar die geen werk en geen uitkering hebben en die ook niet naar school gaan. We brengen (met behulp van een landelijke tool) deze jongeren in beeld, benaderen ze om te kijken wat hun situatie is en bieden waar nodig ondersteuning in de vorm van begeleiding naar school of werk of met andere voorzieningen of hulpverlening. Op deze manier willen we 250 jongeren in beeld brengen en een passend werk-leertraject aanbieden. Deelname is op vrijwillige basis. Ook de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio doen hieraan mee.</p> <p><i>3. Pilot loonkostensubsidie</i> Op dit moment zetten we loonkostensubsidie voornamelijk in voor mensen die al in het doelgroepregister zitten omdat zij een beperking hebben of een opleiding hebben gevolgd op het Pro/VSO. Er zijn echter meer mensen voor wie geldt dat zij niet in staat zijn om (bijvoorbeeld vanwege sociale of psychische problemen) zelfstandig het minimumloon te verdienen. Sinds enige tijd hebben we de mogelijkheid om ook die groep voor de loonkostensubsidie in aanmerking te laten komen. Voorwaarde is wel dat we moeten vaststellen of hun loonwaarde echt lager is dan 100% WML. Wij starten een pilot waarin we personen waarvan wij verwachten dat ze niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, begeleiden naar een baan (met loonkostensubsidie).</p> <p><i>4. Jobhunting</i> We zijn gewend om op basis van vacatures te kijken of we personeel kunnen vinden dat aan de eisen van die functies voldoet. Deze werkwijze sluit groepen mensen uit die mogelijk niet aan al die eisen voldoen, maar wel van meerwaarde voor een bedrijf kunnen zijn. Door middel van de inzet van een jobhunter brengen we de talenten van mensen actief onder de aandacht van organisaties en zoeken we taken bij de vaardigheden van kandidaten.</p>

5. Talentperron

Om mensen aan het werk te krijgen, werken we nu vaak met individuele (begeleidings-) gesprekken en een aanbod aan voorzieningen. We zijn echter steeds meer op zoek naar manieren waarop mensen zelf kunnen ontdekken waar hun interesses en vaardigheden liggen en welke banen en beroepen er zijn. Dat geldt niet alleen voor werkzoekenden, maar ook voor scholieren of werkenden. Hiervoor zijn we gestart met het Talentperron.

6. WW naar bijstand voorkomen

Een deel van de mensen die een WW-uitkering aanvraagt, doet na afloop van hun WW-periode een beroep op de bijstand of moet met anderen leven van één inkomen. Dat willen we zoveel mogelijk voorkomen. We willen daarom samen met het UWV zorgen dat de groep met risico op langdurige werkloosheid zo snel mogelijk in beeld komt en dat zij zo vroeg mogelijk (intensieve) begeleiding krijgen.

Resultaten

In 2022 verwachten we de volgende resultaten. Voor de jaren erna verwachten we vergelijkbare aantallen. De concretisering daarvan vindt jaarlijks plaats op basis van de behaalde resultaten, nieuwe projecten en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

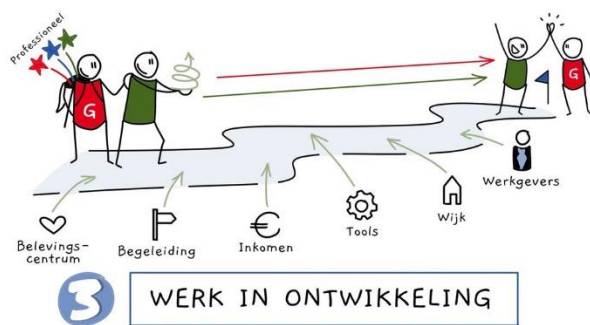
- 120 personen krijgen intensieve begeleiding. Hiervan verwachten we dat minimaal 50% start met een baan of andere vorm van maatschappelijke participatie.
- Er zijn 250 jongeren in beeld. Ons doel is om zoveel mogelijk van deze jongeren een aanbod te doen gericht op opleiding, werk of maatschappelijke participatie.
- Wij starten in 2022 een pilot op het gebied van loonkostensubsidie waarin we personen waarvan wij verwachten dat ze niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, begeleiden naar een baan (met loonkostensubsidie). Onze ambitie is om hiervoor in 2022 50 personen te benaderen met het doel deze groep naar een baan met loonkostensubsidie te begeleiden. We verwachten dat we het aantal in de jaren daarna kunnen uitbreiden, maar dat is afhankelijk van de uitkomsten van de pilot.
- Wij brengen 50 extra personen onder de aandacht van werkgevers via jobhunters. Minimaal 20 vinden hierdoor een betaalde baan.
- Er worden per jaar minimaal 100 personen met een WW-uitkering en risico op langdurige werkloosheid ondersteund. Bij minimaal 50% wordt bijstandsafhankelijkheid voorkomen.



Doel	Zorgen 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.
Achtergrond	Een deel van de mensen die aan het werk gaat, slaagt er niet in om dat werk te behouden. Voor een deel ligt dat aan omstandigheden die we als gemeente niet kunnen beïnvloeden (geen “klik” of onvoldoende werk of budget). Voor een deel kan dat ook wel. Bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat problemen op andere leefgebieden het werk niet negatief beïnvloeden of door ervoor te zorgen dat iemand zich vanaf het begin (verder) ontwikkelt.
Activiteiten en projecten	<p><i>1. Project Jobcoaching</i> Bij de doelgroep in de banenafpraak weten we al dat de inzet van een jobcoach gedurende kortere of langere tijd bijdraagt aan een succesvolle en duurzame plaatsing. Wij verwachten dat er ook andere groepen baat hebben bij dergelijke begeleiding. Het gaat met name om groepen die vanwege problemen op andere levensgebieden risico lopen om uit te vallen. We willen daarom ook deze vorm van begeleiding uitbreiden.</p> <p><i>2. Project Nazorg</i> Wanneer mensen vanuit een uitkering aan de slag gaan, met name wanneer men lange tijd niet meer op de arbeidsmarkt actief is geweest, 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 laten daarom OIS een onderzoek doen naar de ervaringen van mensen die deze stap hebben gezet (personen die een beroep hebben gedaan op de premie op werk) en mensen die nu in de bijstand zitten. Op basis van de belangrijkste (5) knelpunten doen we voorstellen om die overgang beter te laten verlopen. De verbinding tussen inkomensdienstverlening en Werk & Participatie maakt hier onderdeel van uit.</p> <p><i>3. Ondersteuning zelfstandig ondernemers</i> Tijdens de coronacrisis heeft een groot aantal zelfstandig ondernemers een beroep gedaan op de TOZO. Ook al voor die tijd was er een groep ondernemers die met hun inkomen onder de armoedegrens zat. Als gemeente willen we deze groep (met name in de nasleep van de crisis) actiever ondersteunen wanneer zij de (gedeeltelijke) stap willen zetten naar loondienst. We starten daarom met een project ondersteuning zelfstandigen, waarin deze groep zich kan oriënteren op (ander) werk en zich mogelijk kan (om- of bij-) scholen.</p>
Resultaten	In 2022 verwachten we de volgende resultaten. Voor de jaren erna verwachten we vergelijkbare aantallen. De concretisering daarvan vindt jaarlijks plaats op basis van de behaalde resultaten, nieuwe projecten en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. <ul style="list-style-type: none"> • 50 personen krijgen begeleiding bij hun werk (jobcoaching). • Op basis van de uitkomsten van een onderzoek ontvangen een nader te bepalen aantal mensen ondersteuning bij de overstap van bijstand naar werk (vanaf 2023).

**Relatie met
bestaande
dienstverlening**

- Er is een ondersteuningsaanbod en een “loket” voor zelfstandig ondernemers die de stap naar (ander) werk willen maken of zich willen scholen.
 - Daarnaast verwachten we een daling van de herinstroom in de bijstand.
- De projecten vinden plaats buiten de reguliere dienstverlening van Werk & Participatie. Wel worden delen van de reguliere dienstverlening benut en vindt er verbinding plaats met Inkomensdienstverlening.



Doel Zorgen dat mensen die (vanuit de uitkering) zich kunnen ontwikkelen, zodat zij naar hun beste kunnen mee kunnen doen in de samenleving, in de vorm van participatie, betaald werk of opleiding.

Achtergrond De kloof tussen wat de arbeidsmarkt vraagt aan kwalificaties, competenties vaardigheden en wat inwoners in de bijstand kunnen groeit. Van een deel van de mensen weten we niet of zij in staat zijn zich nog verder te ontwikkelen en alsnog een plek op de arbeidsmarkt te vinden. Het is belangrijk dat we hun vaardigheden in beeld hebben en hen de mogelijkheid geven zich verder te ontwikkelen. Uitkeringsgerechtigden en laagopgeleiden maken vergeleken met andere groepen veel minder gebruik van scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Dit komt doordat het voor een groot deel van deze groepen het niet vanzelfsprekend is om hieraan deel te nemen, maar ook omdat de aard en vorm van de scholing vaak niet aansluit bij hun behoefte. We zullen dus moeten investeren in de ontwikkeling van inwoners en dat willen we onder andere doen door middel van scholing.

Activiteiten en projecten *1. Scholings- en ontwikkelplan*
Om het leven lang ontwikkelen ook te stimuleren voor mensen in de bijstand zetten we in op scholing en ontwikkeling. We inventariseren het scholingsaanbod op gemeentelijk en regionaal niveau en de vraag/potentie van onze inwoners met een bijstandsuitkering. Dit vormt de basis om tot een passend scholings- en ontwikkelaanbod te komen. Daarbij nemen we bestaande vormen van scholing en ontwikkeling mee, zoals praktijkleren, het aanbod binnen kansrijkopleiden.nl en onderzoeken we andere mogelijkheden van scholing in de praktijk.

2. Project Intensief begeleiden ter ontwikkeling
Om de motivatie van mensen om te zetten in gedrag en zo een doorbraak te bewerkstelligen in hun ontwikkeling, is vaak intensievere ondersteuning (9 - 12 weken) nodig. We bieden daarom jaarlijks 120 uitkeringsgerechtigden gedurende die periode een intensieve vorm van coaching aan.

Resultaten In 2022 verwachten we de volgende resultaten. Voor de jaren erna verwachten we vergelijkbare aantallen. De concretisering daarvan vindt jaarlijks plaats op basis van de behaalde resultaten, nieuwe projecten en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

- Een analyse en plan van aanpak voor de inzet van scholing en ontwikkeling.
- In 2022 hebben 50 personen deelgenomen aan een passende scholings- of ontwikkelingsactiviteit.
- We verwachten dat 90 uitkeringsgerechtigden een volgende stap in hun ontwikkeling hebben gezet (vanuit pilot intensief begeleiden).

Relatie met bestaande dienstverlening De projecten vinden plaats buiten de reguliere dienstverlening van Werk & Participatie. Wel worden delen van de reguliere dienstverlening benut en wordt de samenwerking opgezocht met bedrijfsleven en onderwijs.



Doel	Zorgen dat de dienstverlening nabij, laagdrempelig en toegankelijk is voor alle inwoners en zorgen dat vraagstukken van inwoners zoveel mogelijk in samenhang worden aangepakt.
Achtergrond	We vinden dat inwoners die ondersteuning nodig hebben ons gemakkelijk moeten kunnen vinden en dat de drempel om ons te benaderen laag moet zijn. We willen daarom vindbaar en toegankelijk zijn in de verschillende wijken in de stad en dorpen, waarbij de manier waarop we dat organiseren afhankelijk is van de specifieke situatie in wijk of dorp.
Activiteiten en projecten	<p><i>1. Pilot Oost</i></p> <p>We zijn in Oost begonnen met een project om dienstverlening op een andere manier vorm te geven en te organiseren. Daarin experimenteren we met een multidisciplinaire aanpak die wijkgericht is. Alle bijstandsgerechtigden in Oost worden in beeld gebracht en met hen wordt één integraal plan opgesteld. Zij worden ondersteund door een coach Werk & Participatie. Er vindt nauwe samenwerking plaats met andere organisaties in de wijk, zoals WIJ. Op deze manier kan er op verschillende leefgebieden hulp geboden of georganiseerd worden.</p> <p><i>2. Wijkplan Werk & Participatie</i></p> <p>Om te bepalen welke dienstverlening noodzakelijk is en op welke manier deze moet worden georganiseerd stellen we per wijk/dorp samen met partners een wijkplan op waar de problematiek, de opgaven, de “vindplaatsen” en de bestaande activiteiten in beeld worden gebracht.</p> <p><i>3. Gebiedsverbinder</i></p> <p>Het lijkt voor inwoners en partners in de wijken en dorpen soms ingewikkeld om contact te leggen met de juiste vertegenwoordiger van onze directies. Om dit te verbeteren starten we in een aantal wijken met het aanstellen van een gebiedsverbinder.</p>
Resultaten	<p>In 2022 verwachten we de volgende resultaten. Voor de jaren erna verwachten we vergelijkbare aantallen. De concretisering daarvan vindt jaarlijks plaats op basis van de behaalde resultaten, nieuwe projecten en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In 2022 willen we alle huishoudens binnen pilot Oost in beeld hebben • Wijkplannen per gebied zijn opgesteld • Gebiedsverbinders zijn aangesteld en actief in de wijken en dorpen.
Relatie met bestaande dienstverlening	De ontwikkeling en het testen van de projecten vinden plaats buiten de reguliere dienstverlening van Werk & Participatie. Wanneer de meerwaarde is vastgesteld, vindt implementatie binnen de bestaande dienstverlening plaats.

4. Financieel kader

Het totaaloverzicht van kosten en opbrengsten het Werk- en Ontwikkelprogramma ziet er per jaar als volgt uit:

Kosten en opbrengsten (x € 1.000)	2022	2023	2024	2025
Kosten (I)	2.708	2.208	2.208	2.208
Rendement (S)	552	1.104	1.656	2.208

De dekking is voor € 7,8 milioen afkomstig uit extra middelen die beschikbaar zijn gesteld vanwege de coronapandemie. Het overige deel is in de begroting 2021/2022 beschikbaar voor het lopende werkprogramma of de reguliere dienstverlening aan werkzoekenden. De opbrengst van het programma is in het financieel perspectief van de ontwerpbegroting 2022 verwerkt.

5. Relatie met financiële doelstellingen

- De uitvoering van het Werk- en ontwikkelprogramma moet een bijdrage leveren aan de verbetering van het meerjarenbeeld BUIG met structureel € 2,2 miljoen euro. Deze verbetering houdt in dat het aandeel dat we hebben in de totale landelijke uitgaven aan bijstand stapsgewijs afneemt. Of we hierin zijn geslaagd, kunnen we na afloop van elk jaar (rond de zomer) vaststellen.
- Wij verwachten dat met het geheel aan inspanningen in het Werk- en Ontwikkelprogramma onze dienstverlening dusdanig verbetert en extra resultaat oplevert, dat onze relatieve uitgaven ten opzichte van andere gemeenten dalen. De programmalijnen 'Op weg naar werk' en 'Werkbehoud' dragen (op de korte termijn) het meeste bij aan de financiële doelstelling. Deze lijnen moeten, kort gezegd, leiden tot meer uitstroom en minder terugval. Met de programmalijnen "Werk in ontwikkeling" en "Werk in verbinding" investeren we extra in de groep voor wie de arbeidsmarkt nu niet of moeilijk bereikbaar is. We verwachten daarom dat er (op termijn) een groep inwoners aan de slag gaat die anders op een bijstandsuitkering aangewezen zou blijven.
- De uiteindelijke financiële uitkomst is ook afhankelijk van ontwikkelingen aan de budgetkant. Wanneer het Rijk macro te weinig budget beschikbaar stelt of wanneer het aandeel van de gemeente Groningen in het macrobudget afneemt dan zal dit negatieve gevolgen hebben op het financiële resultaat. Beide ontwikkelingen zijn niet te voorspellen en ook niet door ons te beïnvloeden.
- Naast een financieel resultaat heeft het programma ook een andere opbrengst. We verwachten dat een groter deel van de mensen actief wordt en/of betere ondersteuning krijgt bij hun problemen. Daarnaast verwachten we dat inwoners meer vertrouwen krijgen in de ondersteuning die zij van de overheid krijgen.

6. Monitoring en rapportage

Hoe bepalen we of we op de goede weg zijn? Dat doen we in een aantal stappen:

- We stellen per project of activiteit concrete en meetbare doelstellingen. We monitoren maandelijks per project de voortgang en het resultaat.
- We vergelijken maandelijks de ontwikkeling van het aantal bijstandsuitkeringen met die van andere gemeenten. Een relatief positieve ontwikkeling van het aantal uitkeringen is een goede voorspeller voor de afname van het aandeel in de totale uitgaven aan bijstand.
- Het beeld van de uitvoering van projecten en activiteiten en het resultaat daarvan, tezamen met de ontwikkeling van de bijstand vergeleken met het landelijke beeld, levert aanknopingspunten op voor eventuele bijsturing. We betrekken hierin ook context informatie met betrekking tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld ontwikkeling werkloosheid, aantallen WW-uitkeringen en vacatures).
- Ieder jaar weten we pas in het derde kwartaal of het aandeel in de totale uitgaven aan bijstand daadwerkelijk is afgenomen. Op dat moment zijn we in staat om te kijken naar de uitvoering van het programma, de relatieve ontwikkeling van het aantal uitkeringen ten opzichte van andere gemeenten en

de realisatie van de financiële doelstelling. Dat kan reden zijn om bij te sturen of inhoudelijke aanpassingen door te voeren. De raad zal hierover in het vierde kwartaal worden geïnformeerd.

7. Relatie met reguliere dienstverlening & organisatieontwikkeling

- We benutten het Werk- en ontwikkelprogramma om voor complexere vraagstukken en doelgroepen die andere vormen van ondersteuning nodig hebben werkwijzen, projecten en methodieken te ontwikkelen. Daarmee vormt het programma een omgeving waarin innovatie en ontwikkeling plaatsvindt zonder de reguliere uitvoering hiermee te belasten. Wanneer een pilot of aanpak is geëvalueerd, wordt vastgesteld of deze onderdeel uit zal maken van de reguliere dienstverlening en hoe dat gebeurt.
- Daarnaast onderzoeken we of een dergelijke aanpak (bijvoorbeeld in de vorm van een afdeling Innovatie & Ontwikkeling) structureel onderdeel kan zijn van de directie Werk en Participatie.
- Om er voor te zorgen dat het personeel de verbinding voelt en ervaart met het Werk- en Ontwikkelprogramma zetten we parallel in op organisatieontwikkeling. Het belangrijkste element van de ondersteuning van onze inwoners bij hun participatie is de coaching en begeleiding door onze medewerkers. Dat betekent dat onze medewerkers kunnen werken volgens de nieuwste inzichten en gebruik kunnen maken van ondersteunende instrumenten. Tevens zijn zij in staat om verbindingen te leggen met andere vormen van dienstverlening, waarbij zij de oplossingen voor de inwoner centraal stellen. Ten behoeve van de coaches zetten we in op de ontwikkeling van trainingen en het experimenteren met of implementeren van (methodische) instrumenten.