

Onderwerp Terugkoppeling motie 'Van bijstand naar baan'

Steller J.E. Slagter/S. Ros

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 57 42 Bijlage(n) 1

Ons kenmerk

Datum 7-11-2018 Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Tijdens de behandeling van de jaarrekening 2017 op 11 juli jl. heeft uw raad de motie 'Van bijstand naar baan' aangenomen (kenmerk 7050698). De motie gaat in op het probleem van de mismatch van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Enerzijds zijn er met name in de kansrijke sectoren volop vacatures beschikbaar en anderzijds staan er nog teveel mensen langs de kant die extra ondersteuning nodig hebben om de stap naar werk te kunnen maken. Met deze motie verzoekt uw raad het college om te onderzoeken welke extra inzet nodig is om de komende jaren meer mensen vanuit de bijstand naar een baan te begeleiden.

In de brief 'Nieuwe aanpak arbeidsmarktbeleid' (kenmerk 6343798) namen wij u al mee in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarin maakten wij duidelijk dat wij de afgelopen jaren te maken hadden met een toename in de bijstand van statushouders, 50-plussers en de instroom van nieuwe doelgroepen door de afschaffing van de oude SW en de aanscherping van de Wajong. Mede hierdoor hebben wij ook meer dan voorheen te maken met een grotere groep kwetsbare jongeren zonder startkwalificatie. Ook in de brief 'Extra investering in werk en participatie' (kenmerk 6398152) en in de jaarrekening 2017 gingen wij in op de oorzaken van de mismatch.

Met deze brief bieden wij u een overzicht van mogelijke aanvullende interventies om de komende jaren extra bijstandsgerechtigden te begeleiden naar werk. Deze hebben betrekking op de onderstaande terreinen:

1. Langdurige, intensieve begeleiding op maat, waaronder scholing en opleiding (zowel individueel als groepsgericht)

2. Effectief matchen op werk: het inzetten van instrumenten die leiden tot een betere match op werk en intensievere inzet op jobcoaching ten behoeve van het behouden van werk.

1.Langdurige, intensieve begeleiding op maat

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat het bieden van maatwerk in activeringstrajecten, met persoonlijke aandacht voor mensen en het zoeken van aansluiting bij wensen, interesses en de participatiemogelijkheden die er al zijn, een belangrijk werkzaam element is in de participatiebevordering. Daarbij helpt een actieve benadering van mensen door de re-integratiecoaches in de vorm van intensief en frequent klantcontact. Ook uit projecten die wij zelf al uitgevoerd hebben, blijkt dat deze aanpak succesvol is. De mensen die nu nog in de bijstand zitten hebben een grote afstand tot werk. Van deze groep is bekend dat zij gebaat zouden zijn bij langdurige, intensieve begeleiding op maat. Meer mensen richting werk begeleiden, gaat gepaard met een intensivering van onze huidige inzet hierop.

Wij zien op dit moment vanuit lopende projecten zoals bijvoorbeeld het 1000-banenplan, dat het goed werkt wanneer de scholing en training heel gericht wordt ingezet op werk in kansrijke sectoren. De werkgevers zijn hier nauw bij betrokken. Om meer mensen naar werk te begeleiden zouden wij ook op dit gebied kunnen intensiveren. Door een breder palet aan scholing en training te bieden dan wij nu al doen, geven wij de bijstandsgerechtigde meer mogelijkheden om de route naar werk uit te stippelen die bij hem of haar past. Het kan bijvoorbeeld zijn dat iemand een hele gerichte praktijkscholing nodig heeft om die stap naar werk te kunnen maken. Het kan ook zijn dat iemand gebaat is bij een stressreductie training (ook een combinatie is mogelijk). De bijstandsgerechtigde moet kortom als onderdeel van zijn begeleidingstraject richting werk, kunnen kiezen uit een breed palet aan mogelijkheden dat bij hem of haar past. Hierbij kaderen we richting de kansrijke beroepen.

Het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt is niet iets dat wij als overheid alleen kunnen; het is een gezamenlijke opgave van alle arbeidsmarktpartijen. Binnen de gehele arbeidsmarktregio Groningen wordt daar dagelijks aan gewerkt. In samenspraak en samenwerking met werkgevers en opleiders zijn we de afgelopen periode innovatieve samenwerkingsverbanden op het gebied van kansrijke beroepen aangegaan. Het doel hiervan is om onderwijs, ondernemer en overheid te verbinden en binnen deze alliantie werkzoekenden praktisch en gericht op te leiden. Dit volgens het voorbeeld van het traject Leerbouwen waarin naast vakkennis ook aandacht is voor het verbeteren van werknemersvaardigheden en waar een netwerk van werkgevers aan gekoppeld is. Deze vormen van co-creatie bieden meer mensen kans op werk; juist omdat het uitgaat van een win-win situatie met de werkgevers. De ervaringen die tot nu toe zijn opgedaan met dergelijke projecten, zijn positief en laten zien dat het werkt. Deze projecten zouden we kunnen uitbreiden om meer bijstandsgerechtigden op beschikbare vacatures te matchen.

Overbruggingstrajecten voor doelgroep Meedoen

We zouden tevens meer trajecten kunnen ontwikkelen of inkopen die zorgen voor een goede overbrugging van de doelgroep Meedoen/ Kansen in Kaart naar aanvullende dienstverlening gericht op werk. Het aanbod op dit specifieke terrein van overbrugging naar werk, zou uitgebreid kunnen worden zodat we meer mensen met een grote afstand tot werk kunnen begeleiden naar de arbeidsmarkt. Een dergelijk overbruggingstraject gaat in de kern over het ontwikkelen van zelfvertrouwen, werken aan een positief zelfbeeld, zicht krijgen op je mogelijkheden en talenten en vervolgens onderzoeken wat je met deze vaardigheden en talenten zou kunnen op de arbeidsmarkt. De methodiek van Mobility Mentoring sluit hier bij aan en zetten we nu al in. Met meer middelen zouden we deze methodiek breder kunnen inzetten door meer medewerkers te trainen dan we nu kunnen doen.

Kwetsbare jongeren

Jongeren onder de 27 willen we zo snel mogelijk terug leiden naar school of, indien dat niet past bij de jongere, aan een betaalde baan helpen. Een goede samenwerking binnen de driehoek Werk-Onderwijs-Zorg is hier van groot belang. Door intensivering van de huidige personele inzet op deze kwetsbare doelgroep, kunnen we de jongere in kwestie nog beter bedienen en verkleinen we het risico op grotere problemen in de toekomst.

2.Effectief matchen op werk

Wij hebben als gemeente een wettelijke taak om mensen naar werk te begeleiden, maar het zijn uiteindelijk de werkgevers die werkzoekenden een kans kunnen geven op een baan. Het is dus van groot belang dat werkgevers zoveel mogelijk ontzorgd worden met goede werkgeversdienstverlening; dit heeft onze volle aandacht. Hieronder geven wij een aantal voorbeelden die in onze ogen zullen leiden tot een betere match op werk voor de doelgroepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Arbeidsmarktwaardescan

We verwachten dat het toepassen van een arbeidsmarktwaardescan kan bijdragen aan een betere match op werk. Deze scan zouden we niet alleen aan de poort kunnen inzetten, maar ook bij mensen die al langere tijd in de uitkering zitten. Een arbeidsmarktwaardescan geeft een 360 graden beeld van de positie van de werkzoekende op de arbeidsmarkt. Persoonlijke vaardigheden, competenties en wensen vormen hierbij het vertrekpunt. Het resultaat van deze scan is een persoonlijk, activerend plan voor de toekomst. De werkzoekende gaat hiermee zelf aan de slag en zit dus aan het stuur.

e-Portfolio

We blijven zoeken naar verschillende mogelijkheden om een goede match te realiseren tussen werkgever en werkzoekende. Om onze dienstverlening aan bijstandsgerechtigden verder te vernieuwen, kijken we op dit moment met belangstelling naar het e-Portfolio. Dit is een digitaal klant dossier/volgsysteem dat al enkele jaren naar tevredenheid wordt gebruikt

door de gemeenten in Oost-Groningen. Alle competenties van de werkzoekende zijn met dit systeem in beeld. Tevens fungeert het als matchingstool tussen de werkzoekende en de vacatures in de arbeidsmarktregio en de rest van het land. Het e-Portfolio is tegelijkertijd ook een communicatiekanaal met de werkzoekenden. De meerwaarde van dit systeem zit in het feit dat de werkzoekende zelf eigenaar is van de e-Portfolio; dit sluit wederom aan bij onze ambitie om de bijstandsgerechtigde veel meer in de regie te laten zijn over zijn of haar eigen weg naar werk.

Inzet van extra jobcoaches

Op het moment dat een bijstandsgerechtigde een proefplaatsing heeft, zorgt de juiste vorm van jobcoaching ervoor dat de kandidaat en de werkgever/collega's ondersteund worden bij de onderlinge communicatie en afstemming. De jobcoach zorgt tevens voor afstemming met de andere levensgebieden zodat de kans toeneemt dat de nieuwe werknemer in staat is de proefplaatsing succesvol te doorlopen. Om meer mensen aan het werk te helpen kunnen extra jobcoaches worden ingezet de komende jaren. Deze dienen goed getraind te zijn zodat zij hun coachende rol goed kunnen vervullen. Hierbij staan elementen centraal als gelijkwaardigheid, werken op basis van vertrouwen en oog hebben voor de belangen van zowel de werknemer als de werkgever.

Inzet van extra jobhunters

Om meer plaatsingen te realiseren zouden we extra kunnen inzetten op het instrument jobhunting. We verwachten dat vooral de groep 50plussers in de bijstand gebaat zou zijn bij een extra warme aanbeveling van een jobhunter bij de potentiële werkgever. Een jobhunter kan deze warme aanbeveling verzorgen.

Het belevingscentrum

In onze ogen zou het goed werken om werkzoekenden al veel eerder in verbinding te brengen met kansrijke beroepen; dit kan in een belevingscentrum. In een belevingscentrum krijgt de werkzoekende een duidelijk beeld van de kansrijke beroepen en de arbeidsmarktmogelijkheden in de regio. Het belevingscentrum is een interactieve beleefomgeving met als hoofdthema: het vinden van nieuwe kansen op werk. Ook een kijkje in de keuken van toekomstige beroepen is mogelijk hierin. Kandidaten kunnen bijvoorbeeld via virtual reality brillen rondlopen op de bouw, in een callcenter of in de zorg. Op dit moment oriënteren wij ons op de mogelijkheden om een dergelijk belevingscentrum neer te zetten, hier zijn echter nog geen middelen voor beschikbaar.

Financiën

Met deze brief hebben wij u een overzicht willen bieden van mogelijke interventies om de komende jaren extra bijstandsgerechtigden te begeleiden naar werk. Om met deze interventies 400 extra bijstandsgerechtigden (met een grote afstand tot werk) richting de arbeidsmarkt te begeleiden maken wij



de inschatting dat een extra investering van €1.000.000,- in het eerste jaar nodig zal zijn. Dit komt neer op een investering van €2500,- per persoon per jaar. Dit bedrag is thans niet voorzien in de begroting. In verband met de beoogde realisatie zal de doelgroep afnemen en zullen de kosten naar verwachting de daaropvolgende jaren ook afnemen; €750.000,- in het tweede jaar, €500.000,- in het derde jaar en €250.000,- in het vierde jaar.

Wij vertrouwen er op u zo voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
Peter den Oudsten

de secretaris,
Peter Teesink

Deze brief is elektronisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.