

# **Evaluatie plan van aanpak arbeidsmarktoffensief 2015 – 2018**

**Periode: 2016 – eerste helft 2017**

**Versie 0.4**

## Inhoud

1.	Inleiding .....	3
2.	Stand van zaken .....	4
3.	Aanvullende/nieuwe maatregelen .....	6
3.1	Onderzoek effectiviteit re-integratietrajecten .....	6
3.2	Extra inzet en inrichting handhaving .....	6
3.3	Dienstverlening Werk en Inkomen.....	6
3.4	Intensivering debiteurenbeleid.....	7
3.5	Leidsenhage.....	7
3.6	Financieel overzicht.....	7
4.	Evaluatie ingezette maatregelen arbeidsmarktoffensief.....	9
4.1	Doorstroom WW naar Participatiewet.....	9
4.1.1	<i>Gezamenlijke informatiebijeenkomsten WW'ers</i> .....	9
4.1.2	<i>Consulenten benaderen en begeleiden cliënten al in WW</i> .....	10
4.2	Jeugdwerkgelegenheid.....	10
4.3	Handhaving .....	12
4.3.1	<i>Handhaving</i> .....	12
4.3.2	<i>Onderzoek ureuitbreiding deeltijdbanen (project 'Deel naar Heel')</i> .....	13
4.4	Werkgeversbenadering .....	13
4.4.1	<i>Scrummatching (doorontwikkeling Netwerkcafé)</i> .....	13
4.4.2	<i>Samenwerking met UWV en SW-bedrijven optimaliseren</i> .....	14
4.4.3	<i>Samenwerking met economie en onderwijs optimaliseren</i> .....	15
4.4.4	<i>Inzetten op publiek-private samenwerking</i> .....	15
4.4.5	<i>Goede doelen bonus</i> .....	16
4.4.6	<i>Inzet extra accountmanagers</i> .....	16
4.4.7	<i>Toolbox instrumentarium werkgevers</i> .....	16
4.4.8	<i>Functiecreatie</i> .....	17
4.4.9	<i>Zichtbaarheid Werkgeversservicepunt vergroten</i> .....	17
4.4.10	<i>Opzetten en beheren online instrument 'Werken is meedoen' (CV Online)</i> .....	17
4.4.11	<i>Resultaten werkgeversbenadering (plaatsingen)</i> .....	18
4.5	Deeltijdwerk.....	18
4.6	SROI.....	19
5.	Financiële effecten .....	20
6.	Samenvattend overzicht maatregelen .....	21
	Bijlage 1: afkortingenlijst .....	24
	Bijlage 2 : waarstaatjegemeente.....	25

# 1. Inleiding

Sinds medio 2015 is de gemeente Voorschoten met het arbeidsmarktoffensief extra gaan inzetten op het bevorderen van uitstroom uit de Participatiewet en het beperken van nieuwe instroom. Dit om overschrijdingen dan wel tekorten op het BUIG-budget zoveel als mogelijk te voorkomen, onder andere door het realiseren van versnelde uitstroom en een meer samenhangende aanpak op het gebied van arbeidsmarktbeleid. Om dit mogelijk te maken zijn diverse maatregelen uitgewerkt en zijn voor de duur van 4 jaar extra middelen beschikbaar gesteld hiervoor. Uiteraard neemt dit niet weg dat er vóór 2015 al inspanningen zijn verricht op deze gebieden. Voor iedere gemeente van het samenwerkingsverband Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar is een eigen evaluatie opgesteld. Deze wijkt niet af op samenstelling, maar wel op aantallen en bijbehorende resultaten.

De tekorten waar de meeste gemeenten mee kampen als direct gevolg van het objectief verdeelmodel BUIG, zijn ten tijde van het opstellen van het oorspronkelijke plan van aanpak arbeidsmarktoffensief niet voorzien. De gemeente Voorschoten is echter een zogenaamde voordeelgemeente, wat betekent dat het model gunstige budgettaire gevolgen heeft. Deze zijn verder uitgewerkt in de memo analyse BUIG, welke toegevoegd is als bijlage, en zullen verder uitgelegd worden in hoofdstuk 2. Ondanks het feit dat Voorschoten een voordeelgemeente is, heeft ook deze gemeente te maken met een tekort op de BUIG. De ontwikkelingen omtrent de BUIG-gelden zijn daarom van dusdanige invloed op de inzet van maatregelen en maken de effectiviteit hiervan des te belangrijker. Dit jaar is de aanvraag vangnetvoorziening 2016 ingediend. Een meer samenhangende aanpak en de extra impuls om uitstroom te bevorderen, beide uitgangspunten van het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief, zijn hiermee van groter belang dan voorheen.

In 2016 heeft een eerste evaluatie plaatsgevonden. Hierin is op hoofdlijnen de stand van zaken weergegeven en bleken de eerste financiële resultaten (een toename van het aantal plaatsingen naar werk versus de investering vanuit het arbeidsmarktoffensief) zeer positief. In 2017 is opnieuw een evaluatie uitgevoerd: de resultaten hiervan worden in dit rapport beschreven. Deze keer is concreter ingezoomd op de effectiviteit van de verschillende maatregelen, waardoor het mogelijk is om meer nadruk te leggen op de maatregelen die tot nu toe het meeste resultaat hebben opgeleverd. Op deze manier wordt de dienstverlening niet alleen effectiever maar draagt deze ook optimaal bij aan het vergroten van de zelfredzaamheid van de inwoner, onder andere ondersteund door een duurzame uitstroom naar regulier werk.

In verband met het nieuwe verdeelmodel BUIG en de uitdagingen waar gemeenten voor staan anno 2017, is voor deze evaluatie voor een andere benadering gekozen met betrekking tot het bepalen van de financiële effecten van het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief. Hierdoor wordt ook op een andere wijze teruggekeken op voorgaande jaren, waardoor de financiële effecten zoals weergegeven in deze evaluatie niet vergeleken kunnen worden met analyses uit voorgaande jaren. De huidige benadering maakt het mogelijk om een meer gedetailleerd beeld te schetsen van de financiële stand van zaken.

In hoofdstuk 2 worden de aanleiding en urgentie van de evaluatie van het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief uiteengezet. Hoofdstuk 3 geeft weer welke nieuwe maatregelen er nodig zijn. Hoofdstuk 4 gaat per maatregel in op de stand van zaken, de resultaten, geeft een advies met betrekking tot het vervolg van de maatregel en geeft een doorkijk richting 2019 en verder. In hoofdstuk 5 worden de financiële effecten weergegeven. Tot slot worden in hoofdstuk 6 de bestaande en nieuwe maatregelen kort samengevat, en wordt per maatregel weergegeven wat de kosten en opbrengsten zijn (waar mogelijk ook op financieel vlak).

## 2. Stand van zaken

In 2015 is het oorspronkelijke plan van aanpak arbeidsmarktoffensief opgesteld. Sindsdien is de situatie veranderd en moet de gemeente het hoofd bieden aan diverse uitdagingen die destijds niet voorzien zijn. Vooral nog zijn er drie belangrijke factoren die een rol spelen: het BUIG-budget, het Participatiebudget en de cliëntaantallen.

### BUIG-budget

Het verdeelmodel BUIG (Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorziening Gemeenten) wordt vergezeld door een rekentool, welke gemeenten inzicht geeft in de opbouw van het objectieve budget. Per type huishouden geeft de rekentool een beeld van het aantal huishoudens dat op 31 december 2015 een Participatiewet-uitkering ontvingen en een norm van hoeveel huishoudens dit daadwerkelijk zouden moeten zijn. Dit op basis van sociaaleconomische kenmerken als leefvorm, leeftijd en opleiding. Deze norm vormt samen met het normbedrag de basis voor het objectieve budget in 2017. Voor veel gemeenten levert het verdeelmodel echter een tekort op.

Ook de gemeente Voorschoten heeft, ondanks een voordeeltgemeente te zijn, nog steeds te maken met een tekort op het BUIG-budget. De oorzaken en gevolgen van het model worden in de memo analyse BUIG (bijlage 4) nader verklaard.

Een eerste analyse van het BUIG-budget levert de volgende resultaten op:

	2015	2016	2017 (nader voorlopig)
<b>Rijkbijdrage</b>	€ 4.236.523	€ 4.372.242	€ 4.533.118
<b>Uitgaven</b>	€ 4.654.938	€ 4.781.948	€ 4.616.155
<b>Resterend budget</b>	€ - 418.415	€ - 409.706	€ - 83.037
<b>Baten</b>	€ 132.624	€ 77.110	€ 80.000 (aannname)
<b>Resultaat</b>	€ - 285.791	€ - 332.596	€ - 3.037

In bovenstaande tabel is het voorschot in verband met de verhoogde instroom van statushouders niet opgenomen. Dit betreft een bedrag van € 163.862, wat in 2016 is ontvangen en in mindering wordt gebracht op het budget in de periode 2018 tot en met 2025 in gelijke delen verrekend met de gebundelde uitkering..

Via de vangnetregeling 2016 kan de gemeente op basis van de verwachte inkomsten en uitgaven een tegemoetkoming van € 56.992 ontvangen. Dit zou uiteindelijk neerkomen op een netto resultaat (het eigen risico) van € - 111.742 (€ - 332.596 (resultaat 2016) + € 163.862 (voorschot verhoogde instroom statushouders) + € 56.992 (vangnetregeling 2016)). Wat betreft 2017 is vanwege het voorziene tekort van € 3.000 een aanvraag vangnetregeling niet aan de orde.

Tot slot moet worden opgemerkt dat het budget in 2016 met 3,2% ten opzichte van het voorgaande jaar is toegenomen. In 2017 bedroeg deze toename 3,77% (ten opzichte van 2016). Daarnaast namen de uitgaven de in 2016 toe, maar is de verwachting dat deze in 2017 afnemen. De verwachting is wel dat het budget in 2018 stabiliseert, om in de daarop volgende jaren licht te stijgen.

### Participatiebudget

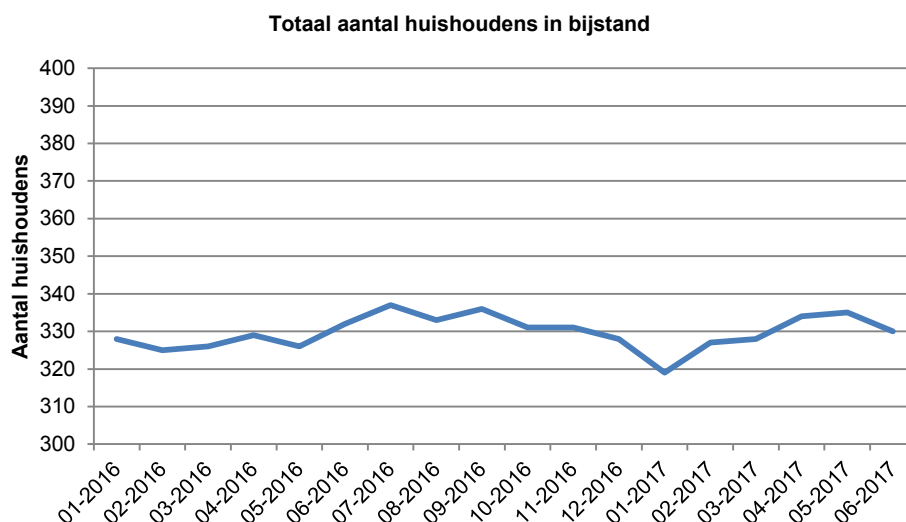
Het Participatiebudget is onlosmakelijk verbonden met het BUIG-budget. Hoe meer mensen hieruit naar werk bemiddeld worden, hoe minder een beroep zullen doen op een Participatiewet-uitkering en dus op het BUIG-budget.

	2015	2016	2017 (nader voorlopig)
<b>Rijkbijdrage</b>	€ 274.035	€ 283.021	€ 294.326
<b>Uitgaven</b>	€ 368.523 (inclusief extra uitgaven ten behoeve van het arbeidsmarktoffensief)	€ 523.396 (inclusief extra uitgaven ten behoeve van het arbeidsmarktoffensief)	€ 69.713 (Q1 2017)

In zowel 2016 als 2017 is het budget gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. Hierdoor heeft er meer inzet plaats kunnen vinden op re-integratieactiviteiten of extra inzet van consulenten, waardoor het aantal inwoners dat een Participatiewet-uitkering ontvangt grotendeels gelijk is gebleven. De landelijke trend is namelijk dat het cliëntenbestand stijgt; in Voorschoten is dit echter stabiel gebleven. Geconcludeerd kan worden dat de extra inzet op deze wijze tot resultaat heeft geleid.

## Cliëntaantallen

In 2015 en 2016 zijn landelijk gezien meer inwoners ingestroomd in de bijstand ten opzichte van het jaar ervoor, respectievelijk 21.000 en 18.000. De prognose voor 2017 is een stijging van 1,5%. Het cliëntenbestand van Voorschoten lijkt echter vrij stabiel.



Bron: Suite voor het Sociaal Domein

Landelijk gezien ontvangt ongeveer 3% van de inwoners<sup>1</sup> een Participatiewet-uitkering. In Voorschoten lag dit percentage op 1 juli 2017 op 1,3%.

## Oorzaken tekort

Naast de ontwikkelingen wat betreft zowel het BUIG- als het Participatiebudget, kan het tekort door diverse andere ontwikkelingen worden verklaard. Oorzaken die in feite alle gemeenten treffen of hebben getroffen, zijn:

- De verhoogde instroom van statushouders. In 2016 zijn er 16 statushouders ingestroomd, wat een stijging van 4,2% van het cliëntenbestand heeft veroorzaakt.
- De doelgroep van de Participatiewet is uitgebreid met voormalig Wajong en voormalig WSW
- Verhoging van de pensioenleeftijd.
- De duur van de WW is verkort, waardoor WW'ers eerder doorstromen naar de Participatiewet.

Daarnaast kent het samenwerkingsverband Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar gemiddeld genomen een hogere prijs van de uitkering (zie paragraaf 3.5). Andere mogelijke oorzaken voor het tekort zijn relatief weinig uitstroom naar onderwijs en relatief weinig cliënten die parttime werken. Deze en andere oorzaken zijn nader uitgewerkt in de memo analyse BUIG (bijlage 4).

## Relatie ontwikkelingen en evaluatie plan van aanpak arbeidsmarktoffensief

Bovenstaande budgettaire ontwikkelingen zijn landelijke ontwikkelingen. Ook de toename van het aantal cliënten is een landelijke trend, hoewel deze in Voorschoten uit lijkt te blijven. Zonder de extra inzet vanuit het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief waren de cliëntaantallen opgelopen, de uitgaven gestegen en dat als direct gevolg hiervan was dus ook het tekort groter geweest. Hierom wordt het steeds belangrijker om de juiste, effectieve maatregelen in te zetten. Door een kritische evaluatie, een bijgestelde prioritering, waar mogelijk en nodig een intensivering van bestaande maatregelen en door het doorvoeren van nieuwe maatregelen, kan het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief opnieuw inspelen op de situatie anno 2017.

<sup>1</sup> Gebaseerd op het aantal inwoners dat een Participatiewet-uitkering ontvangt gedeeld door het totaal aantal inwoners.

## 3. Aanvullende/nieuwe maatregelen

De urgentie die de tekorten met zich meebrengen, vragen om enerzijds een intensivering van de bestaande aanpak en anderzijds om nieuwe maatregelen. Beide zijn gericht op het terugdringen van het tekort door de uitstroom te verhogen en de instroom te verlagen. Op basis van zowel de evaluatie als nieuw opgedane inzichten, worden de volgende aanvullende of nieuwe maatregelen zo snel als mogelijk ingezet.

### 3.1 Onderzoek effectiviteit re-integratietrajecten

Naast de inzet van zowel accountmanagers uit het Werkgeversservicepunt als consultants om meer kandidaten te begeleiden naar werk of een opleiding, worden er ook re-integratietrajecten ingezet om laatstgenoemde te begeleiden. Hiertoe is met ongeveer 40 re-integratiepartijen een inkoopovereenkomst gesloten. De effectiviteit van de trajecten aangeboden door deze partijen zal onderzocht worden. Het doel van het onderzoek is tweeledig. Enerzijds zorgt het voor de inzet van resultaatgerichte re-integratietrajecten zodat het Participatiebudget zodanig wordt ingezet dat het maximaal resultaat oplevert, in de vorm van uitstroom naar werk of opleiding. Anderzijds biedt het onderzoek meer inzicht in de re-integratietrajecten zodat deze beter gekoppeld kunnen worden aan de dienstverlening richting kandidaten. Het onderzoek naar de effectiviteit van re-integratietrajecten wordt bekostigd vanuit de ESF-subsidie.

### 3.2 Extra inzet en inrichting handhaving

Uit deze evaluatie blijkt dat de door de Sociale Recherche behaalde resultaten, wanneer afgezet tegen de resultaten behaald door de handhavingsconsulent Inkomen, om een nauwere samenwerking vraagt tussen consulent, handhavingsconsulent Inkomen en de Sociale Recherche zelf. Hierbij wordt gekeken naar de inrichting van handhaving in zijn geheel. Daarnaast wordt ook de handhavingsconsulent re-integratie hierbij betrokken, gezien het achterblijven van opgelegde maatregelen ten opzichte van afgelopen jaar. Deze maatregel kent ook een sterke samenhang met de ontwikkelopgave Sociale Recherche zoals opgenomen in het inrichtingsplan van de afdeling Werk, Inkomen, Jeugd en Zorg. Hierbij wordt gekeken naar de werkwijze en regionale samenwerking. Gezien de omvorming naar een andere, nieuwe werkwijze wordt geadviseerd om extra capaciteit in te zetten, in de vorm van een handhavingsconsulent. Deze extra inzet kent tevens een bijkomend voordeel, daar deze ook een extra impuls geeft aan handhaving in zijn geheel. Zoals aanbevolen in diverse onderzoeken moeten gemeenten hun aanpak wat betreft handhaving intensiveren om onder andere ook het tekort op de BUIG-gelden terug te dringen. Door zowel een nieuwe werkwijze als door extra inzet, wordt uitvoering gegeven aan deze suggestie.

### 3.3 Dienstverlening Werk en Inkomen

In 2017 is onderzoek gedaan naar de werkwijze van team Werk en gekeken welke invulling hieraan gegeven moest worden om nog betere en sneller begeleiding naar werk te realiseren. Dit heeft er toe geleid dat niet alleen de rol van de consultants verandert maar ook de werkwijze.

Om de dienstverlening van en door team Werk op het gebied van re-integratie te optimaliseren en de caseload van consultants meer te stroomlijnen, wordt een nieuwe werkwijze geïmplementeerd. Deze nieuwe werkwijze is niet alleen efficiënter, maar ook meer klantgericht. De dienstverlening wordt onderverdeeld in drie categorieën:

- Categorie 1: begeleiding naar werk
- Categorie 2: begeleiding bij participatie
- Categorie 3: zorg

Binnen de nieuwe, trapsgewijze indeling wordt continu gekeken of een kandidaat kan doorstromen naar een hogere categorie. Dit kan tijdens de uitvoering van de dienstverlening in bijvoorbeeld de tweede categorie zijn, maar ook na afsluiting van de beoogde periode van inzet van middelen. Dit laatste is mogelijk door een binnen de categorieën gelijksoortige indeling van middelen en/of trajecten. Door de dienstverlening in categorieën in te delen, zijn er ook andere voordelen te behalen:

- De juiste dienstverlening voor de juiste kandidaat: door de dienstverlening opnieuw in te richten, sluit deze beter aan op de ontwikkeling van de kandidaat
- Aandacht voor de kwaliteiten en talenten van de consulent: door de voorgestelde inrichting komt er meer duidelijkheid voor zowel de kandidaat als de consulent. Daarnaast kunnen consultants zich zoveel als mogelijk richten op de doelgroep die het beste aansluit bij hun kwaliteiten en talenten, wat de kandidaat ten goede komt
- Effectiever en efficiënter: andere vormen van dienstverlening in de tweede en derde categorie maken een hogere caseload mogelijk. Door de voorgestelde inrichting hoeven consultants minder te schakelen en kunnen zij zich beter richten op hun krachten wat betreft de dienstverlening naar de kandidaat. Dit kan wat zowel in de kosten als de formatie besparend werken
- Hogere uitstroom: een intensievere vorm van dienstverlening in de eerste categorie leidt mogelijk tot hogere uitstroom, wat eveneens een kostenbesparend effect met zich meebrengt

- Intensiever contact: alle kandidaten zijn en blijven in beeld, ongeacht in welke categorie zij zich bevinden en of zij wel of geen (tijdelijke) ontheffing hebben. Daarnaast kan de ontwikkeling van kandidaten beter in kaart gebracht en gevolgd worden
- Door een deel van de kandidaten uit categorie 3 onder te brengen bij Inkomen (waarbij voor het grootste gedeelte van de kandidaten geldt dat zij ook een bijstandsuitkering ontvangen), ontstaat meer aandacht voor handhaving binnen deze categorie door Inkomensconsulenten hier meer ervaring mee hebben. Uiteraard wordt dankzij hernieuwde inzet (zie paragraaf 4.3.1) binnen de andere categorieën aandacht besteed aan handhaving door de consulenten Werk
- Gerichte plaatsing van kandidaten: door de indeling in categorieën wordt inzichtelijk gemaakt welke kandidaat geschikt is voor welke trajecten, waardoor de plaatsing sneller kan verlopen

### 3.4 Intensivering debiteurenbeleid

De debiteurenaanpak staat los van de maatregelen uit het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief. Het aantal vorderingen staat echter in directe relatie met de zogeheten prijs van de uitkering. De prijs van de uitkering de netto gemiddelde prijs per verstrekte bijstandsuitkering per jaar inclusief vakantiegeld verminderd met de geïnde vorderingen per betaling. Volgens de benchmark van Divosa ligt de prijs van de uitkering binnen het samenwerkingsverband Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar tussen de € 400 en € 500 hoger dan bij zowel gemeenten uit dezelfde grootteklasse als ook het landelijk gemiddelde. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat dit niet geheel toe te wijden is aan de vorderingen, maar ook aan de samenstelling van het cliëntenbestand. Zo zijn de kosten van een Participatiewet-uitkering voor een alleenstaande in verhouding hoger dan voor een meerpersoonshuishouden. Een duidelijke oorzaak is echter lastig aan te wijzen, onder andere omdat de specifieke berekeningen die hieraan ten grondslag liggen niet inzichtelijk zijn.

Hoewel het aantal beëindigde uitkeringen in de afgelopen jaren is gestegen, is het aantal opgelegde boetes licht gedaald. Ook de vorderingen (zowel opgeboekt als ontvangen) blijven ten opzichte van voorgaande jaren achter. Hier zijn diverse verklaringen voor te vinden, waaronder:

- Het tijdig verwerken van afwijkingen en het verrekenen van door de cliënt teveel ontvangen inkomen met de uitkering door de Inkomensconsulenten
- Het opleggen van minder hoge boetes in verband met versoepeling van de fraudewet
- Cliënten hebben een beter begrip van de onmogelijkheden omtrent oneigenlijk gebruik van de bijstand
- Steeds meer cliënten doen een beroep op de beslagvrije voet, waardoor er geen tot weinig aflossingscapaciteit is bij cliënten met een minimuminkomen

In april 2017 is een nieuwe werkwijze debiteuren geïmplementeerd. Hierbij is een knip gemaakt tussen lopende uitkeringen en beëindigde uitkeringen. De beëindigde uitkeringen worden door de debiteurenmedewerker opgepakt. Gezien de ontwikkeling van het tekort op de BUIG en de vergelijking met andere gemeenten uit de benchmark van Divosa, wordt echter geconcludeerd dat op het gebied van debiteuren extra inzet gepleegd moet worden. In 2017 is extra capaciteit ingezet om optimaal uitvoering te kunnen geven aan de nieuwe werkwijze en waar mogelijk de inkomsten te verhogen.

### 3.5 Leidsenhage

De ontwikkelingen omtrent het winkelcentrum Leidsenhage en de omvorming hiervan naar The Mall of the Netherlands, vormen geen nieuwe maatregel maar juist een kans. Door middel van de realisatie van het nieuwe winkelgebied kunnen extra plaatsingen gerealiseerd worden (werkgelegenheid), maar kan ook ingezet worden op Social Return on Investment, kunnen werkgelegenheidsevenementen met werkgevers georganiseerd worden en ontstaat er ruimte voor een brede samenwerking tussen DSW, het Werkgeversservicepunt en het ID-college. De ontwikkelingen hebben met name betrekking op organisaties uit Leidschendam-Voorburg, maar bieden ook mogelijkheden voor werkzoekenden uit de gemeenten Voorschoten en Wassenaar. In dit stadium is het nog niet mogelijk om resultaatafspraken op te stellen of een schatting te geven van mogelijke extra plaatsingen. Wel is duidelijk dat de inzet waarschijnlijk geen extra kosten met zich meebrengt, omdat deze deel uitmaakt van de reguliere taken en werkzaamheden.

### 3.6 Financieel overzicht

De genoemde inspanningen en maatregelen worden gefinancierd vanuit de ESF-middelen van 2017, welke nog beschikbaar zijn. Dit betreft een totaalbedrag van incidenteel € 100.000 voor de drie gemeenten samen. De financiering is als volgt opgebouwd:

Maatregelen	Kosten Leidschendam-Voorburg	Kosten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar
Onderzoek effectiviteit re-integratie trajecten		€ 35.000
Extra maatregelen die voortvloeien uit CBS analyse	€ 15.000	

<b>Processen lean maken</b>		€ 18.000
<b>Extra capaciteit handhaving en onderzoek inrichting</b>		€ 25.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 15.000</b>	<b>€ 107.000</b>

Bovenstaande maatregelen en bijbehorende kosten hebben uitsluitend betrekking op 2017 en de onderwerpen vanuit het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief. Het financieel overzicht omvat dus niet de volledige besteding van de middelen. In 2018 worden een aantal van bovenstaande maatregelen naar verwachting eveneens uit de ESF-middelen van dat jaar bekostigd. Het onderzoek naar de effectiviteit van de re-integratietrajecten leidt mogelijk tot gerichtere inzet van deze trajecten, wat naar verwachting kostenbesparend werkt. Hoeveel dit concreet oplevert, is nu nog niet in kaart te brengen. Door extra capaciteit in te zetten op handhaving, zullen de inkomsten vanuit zowel vorderingen als boetes, beëindigde uitkeringen, et cetera, stijgen en zal ook de gemiddelde prijs per uitkering dalen. Hoeveel dit concreet oplevert, is wederom nog niet in kaart te brengen.



## 4. Evaluatie ingezette maatregelen arbeidsmarktoffensief

Sinds 2015 zijn vanuit het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief diverse maatregelen ingezet om de resultaten op een aantal deelgebieden te bevorderen, welke in dit hoofdstuk puntsgewijs behandeld worden. Deze aandachtsgebieden zijn:

- Doorstroom WW naar Participatiewet
- Jeugdwerkgelegenheid
- Handhaving
- Werkgeversbenadering
- Deeltijdwerk
- Social Return on Investment (SROI)

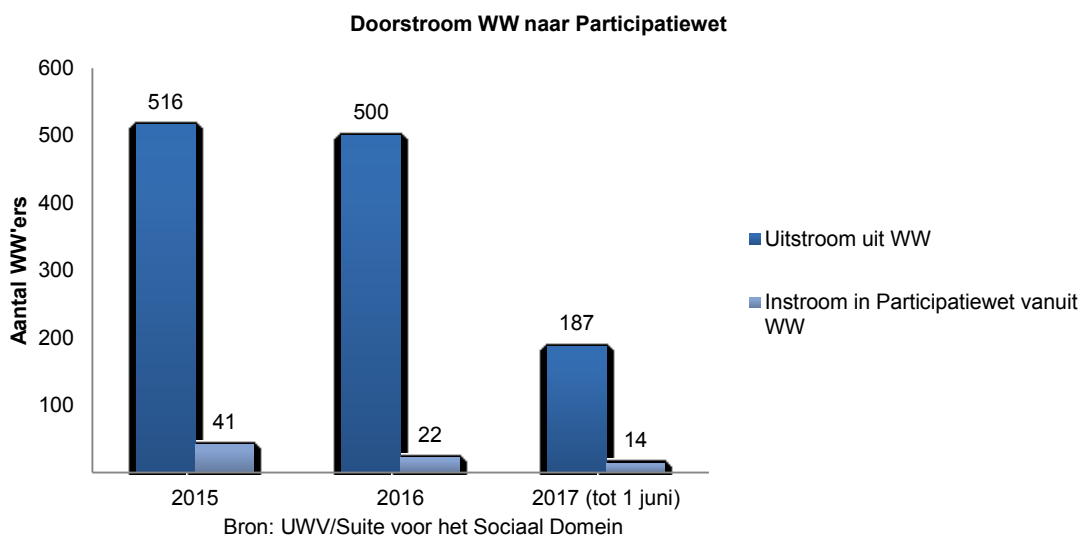
### 4.1 Doorstroom WW naar Participatiewet

#### 4.1.1 Gezamenlijke informatiebijeenkomsten WW'ers

Iedere maand wordt, in samenwerking met de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal (ZHC) en het UWV, een bijeenkomst georganiseerd (vaak 2 groepen van maximaal 15 personen) voor alle mensen uit de regio wiens WW-uitkering binnen 3 maanden afloopt. De bijeenkomst staat in het teken van het informeren over de mogelijkheden vanuit het UWV en wat men kan verwachten als er een aanvraag voor een Participatiewet-uitkering ingediend moet worden. De verplichtingen vanuit de Participatiewet zijn namelijk strikter dan die vanuit de WW. Hiernaast wordt nadruk gelegd op de begeleidingsmogelijkheden.

#### Resultaten

De meerderheid van de deelnemers geeft aan tevreden te zijn over de bijeenkomsten. Naast de informatie en tips die zij kunnen opdoen, hebben zij ook de gelegenheid om vragen te stellen (eventueel individueel na afloop van de bijeenkomsten). WW'ers ontvangen veelal alleen e-dienstverlening en lijken de persoonlijke aandacht daarom des te meer te waarderen. De informatiebijeenkomsten gelden daarom dan ook als extra dienstverlening richting de inwoner.



De instroom vanuit WW naar Participatiewet is in Voorschoten aanzienlijk gedaald sinds 2015. Over deze periode stroomde gemiddeld 6,6% van de WW'ers door naar de Participatiewet. Wel lijkt het aantal in 2017 weer toe te nemen.

#### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

**Voortzetten,**  
mits...



De instroom vanuit de WW is in 2016 gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar. Het aantal WW'ers is in 2016 echter ook gedaald. Er is procentueel toch een daling in het aantal WW'ers dat instroomt in de Participatiewet te zien. Wel is het lastig te beoordelen welk aandeel de WW-bijeenkomsten hierin hebben gehad. De economische situatie laat namelijk zien dat steeds meer WW'ers sneller een baan vinden.

De investering die deze maatregel vraagt, is beperkt en omvat hoogstens enkele uren per maand. Daarnaast heeft, in het kader van goede dienstverlening en informatievoorziening richting de inwoner, dit instrument voldoende toegevoegde waarde om voort te zetten. Ook de samenwerking hieromtrent met zowel het UWV als de regio loopt naar wens. Om deze redenen wordt geadviseerd de actie voorlopig voort te zetten.

#### 4.1.2 Consulenten benaderen en begeleiden cliënten al in WW

Deelnemers aan de informatiebijeenkomsten hebben de mogelijkheid om hierop volgend deel te nemen aan de Werkacademie en het Netwerkcafé. Dit is een vrijblijvend aanbod en behoort niet tot de wettelijke taken van de gemeente. De maatregel is hiermee uitsluitend preventief. Per persoon wordt bekeken welke ondersteuning wordt geboden vanuit het UWV of de gemeente. Mocht iemand ervoor kiezen om niet deel te nemen aan de aangeboden ondersteuning van de gemeente, dan heeft dit geen consequenties voor de aanvraag van een Participatiewet-uitkering. Het kan niet worden verplicht, al wordt in de informatiebijeenkomsten nadrukkelijk benoemd dat de verplichtingen van de Participatiewet strikter zijn dan van de WW. Dit geeft vaak al voldoende motivatie bij de betrokkenen.

#### Resultaten

Jaarlijks wordt aan ongeveer 10% van de deelnemers van de informatiebijeenkomst extra begeleiding geboden vanuit de Werkacademie en eventueel het Netwerkcafé. Er zijn helaas geen gegevens beschikbaar hoeveel van deze deelnemers alsnog doorstromen naar de Participatiewet. Het is bovendien onduidelijk of dit onderzoek uit mag worden gevoerd in verband met privacy wet- en regelgeving.

#### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

Voortzetten,  
mits...



Geadviseerd wordt om de mogelijkheid voor WW'ers om deel te nemen aan de Werkacademie/het Netwerkcafé open te houden. Er dient vanaf 2018 vooraf wel gericht te worden gekeken of de inzet van Werkacademie/het Netwerkcafé daadwerkelijk leidt tot uitstroom uit de WW. Daartoe wordt in de eerste helft van 2018 een analyse uitgevoerd met betrekking tot hoeveel WW'ers deelnemen aan de Werkacademie/het Netwerkcafé, hoeveel doorstromen in de Participatiewet en wat de inzet dus daadwerkelijk oplevert aan verminderde instroom. Op basis van deze resultaten wordt bekeken of deze actie in de tweede helft van 2018 en mogelijk verder wordt voortgezet.

## 4.2 Jeugdwerkgelegenheid

Het Jongerenloopbaancentrum (JLC) is gericht op preventie van schoolverzuim, het terug begeleiden van jongeren naar school (behalen startkwalificatie of vakcertificaat) en jongeren op een baan plaatsen. Met de inzet van extra budget vanuit het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid (2015-2018) wordt er extra aandacht aan jongeren besteed en verbetering van het proces doorgevoerd waardoor meer tijd is voor jongeren en focus op uitstroom. Het plan kent 5 ambities:

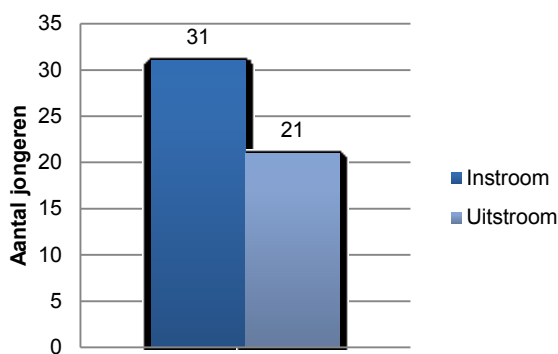
1. Meer jongeren aan het werk: richt zich op het matchen en leren netwerken voor het vinden van een duurzame baan.
2. Eruit halen wat erin zit: bemoedigen dat jongeren een zo hoog mogelijke opleiding genieten of een vakcertificaat behalen.
3. Alle jongeren in beeld: in beeld brengen van jongeren die zonder startkwalificatie en zonder werk, studie of uitkering.
4. Samen verantwoordelijk: doel is om met alle betrokkenen rondom de doelgroep efficiënter samen te werken. Dit gebeurt in de ontwikkelroute (gefaseerde dienstverlening voor jongeren met als doelen stabilisatie, activering en begeleiding naar werk) en binnen de afdeling Werk, Inkomen, Jeugd en Zorg
5. Structurele jongerenvertegenwoordiging: met de Jeugd Vertegenwoordigd worden de drie gemeenten gevraagd en ongevraagd geadviseerd door inwoners tussen de 15 en 25 jaar. Dit op diverse beleidsterreinen.

Ambitie 1 van het actieplan, meer jongeren aan het werk, valt binnen de scope van het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief. Dit neemt echter niet weg dat de overige ambities invloed hebben op de situatie waarop het plan in moet spelen. Zo hebben de ambities 2 en 3 ervoor gezorgd dat consulenten jongeren actief op hebben gezocht, met als resultaat een toename van het aantal jongeren dat een Participatiewet-uitkering ontvangt. Vanwege deze onverwachte instroom is, in relatie tot het tekort op het BUIG-budget, besloten alleen nog de jongeren te spreken die vallen onder de RMC-taken.

De resultaten van de acties met betrekking tot ambitie 1 worden hieronder beschreven.

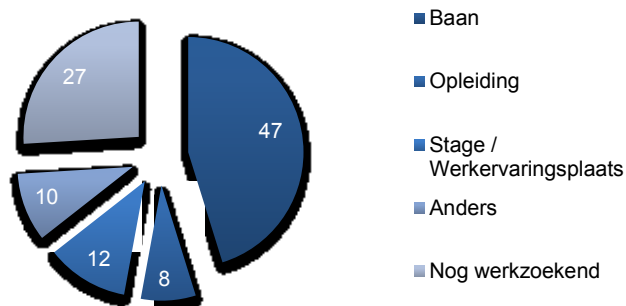
Om het gat op het CV niet verder te laten groeien, neemt een jongere bij de aanvraag van een Participatiewet-uitkering vanaf binnenkomst bij het JLC sinds 2017 gedurende 18 uur per week deel aan de ontwikkelroute. De ontwikkelroute richt zich op het vergroten van het zelfbewustzijn, persoonlijke ontwikkeling, sollicitatievaardigheden anno 2017, het in beweging blijven, administratie (preventieve schuldhulpverlening en administratietraining), werkervaring/leren werken, en scholing. Onderdeel van de ontwikkelroute is jongeren leren netwerken. Jongeren in de Lift is hierin een succesvol instrument: in totaal zijn er 13 bijeenkomsten georganiseerd en er hebben 102 jongeren deelgenomen. Hiervan heeft bijna de helft een baan gevonden. In onderstaand cirkeldiagram zijn de resultaten concreet weergegeven.

**Instroom en uitstroom jongeren (gemeente Voorschoten)**



Bron: Suite voor het Sociaal Domein 2016

**Resultaat na deelname Jongeren in de Lift 2016 (samenwerkingsverband)**



**Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019**

**Voortzetten**



Er is een apart Actieplan Jeugdwerkgelegenheid voor de periode 2016-2018. Dit plan bestaat totaal uit 5 ambities, welke in ieder geval in 2018 in meer of mindere mate worden doorgezet. Ambitie 1 blijft ongewijzigd. Wegens de onverwachte instroom worden ambities 2 en 3 in een minder intensieve vorm voortgezet. Hiernaast sluiten communicatie-uitingen zoveel als mogelijk aan op de doelgroep en worden de juiste communicatiemiddelen gebruikt. Samen met online marketing wordt hier in 2018 nog een slag in gemaakt. Tevens zal het actieplan geëvalueerd worden. Afhankelijk van deze evaluatie, kan bekeken worden welke onderdelen (structureel) verder worden uitgevoerd. Dit uiteraard alleen wanneer hetzelfde vraagstuk als in 2016 er eind 2018 nog ligt.

## 4.3 Handhaving

### 4.3.1 Handhaving

Acties met betrekking tot handhaving zijn uitgewerkt in het Uitvoeringsplan Naleving en Handhaving Jeugd/Wmo/Participatie 2016-2017. De acties met betrekking tot Werk en Inkomen gelden voor alle drie de gemeenten. De stand van zaken is als volgt:

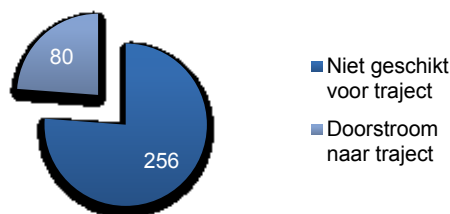
- De informatievoorziening richting klanten is verbeterd. Het gaat hierbij om informatie op uitkeringspecificaties, groepswijze voorlichting en het opstellen van brieven in meer begrijpelijke taal (dit laatste in samenwerking met de klankbordgroep)
- Er zijn afspraken gemaakt met re-integratiebedrijven wat betreft voorlichting over naleving van verplichtingen
- Consulenten zijn getraind in het belang van handhaving. Dit wordt een structureel onderdeel van het opleidingstraject van consulenten
- Er is een medewerker handhaving re-integratie aangesteld. Consulenten weten deze medewerker inmiddels steeds beter te vinden, onder andere om casuïstiek te bespreken. Ook krijgen zij van deze medewerker ondersteuning in het traject omtrent het opleggen van maatregelen
- Er is extra inzet gepleegd vanuit de poortwachtersfunctie

#### Resultaten

In 2016 is vanuit het Uitvoeringsplan Naleving en Handhaving gestart met de opdracht om cliënten te spreken uit de groep 'met re-integratieplicht maar zonder integratietraject'. Hiervoor is voor de duur van het onderzoek 1 fte beschikbaar gesteld. Het onderzoek is in 2017 afgerond.

In totaal zijn in de drie gemeenten 336 mensen welke ontheven zijn van de arbeidsverplichting, maar welke niet op een traject zijn geplaatst, gesproken. Hiervan zijn mensen geschikt bevonden voor begeleiding naar werk. Momenteel ontvangen zij deze begeleiding of volgen zij re-integratietraject.

Onderzoek handhaving (samenwerkingsverband)



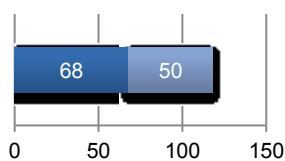
re-  
mei  
niet  
ook  
80  
een

NB. Deze cijfers zijn niet langer te herleiden naar specifieke gemeenten

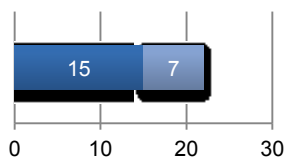
Hiernaast zijn door de inzet van de poortwachters, de handhavingsconsulent en de Sociale Recherche diverse resultaten behaald. De resultaten voor de gemeente Voorschoten zijn op hoofdlijnen als volgt:

#### Poortwachters

Er is ingezet op handhaving aan de poort, met de volgende resultaten:



Van de 118 intakes die in 2016 zijn gevoerd, hebben 50 meldingen (42%) niet geleid tot een aanvraag.

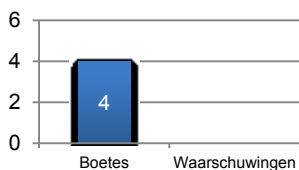


Wat betreft inwoners onder de 27 jaar, zijn 15 intakes gevoerd. Hiervan hebben 7 meldingen (47%) niet geleid tot een aanvraag.

Bron: Suite voor het Sociaal Domein

#### Handhavingsconsulent Inkomen

Wegens het schenden van de inlichtingenplicht zijn geen waarschuwingen maar wel 4 (gematigde) boetes afgegeven.



De hoogte van de boetes bedroeg € 5.465.

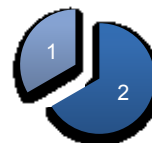


Er zijn 30 huisbezoeken afgelegd, waarvan 7 met gevolgen voor de uitkering dan wel toekenning hiervan. In totaal zijn er 6 uitkeringen beëindigd, met een fictieve besparing van € 90.000 (uitgaande van € 15.000 per uitkering).

Bron: Monitoring handhaving 2016

#### Sociale Recherche

De Sociale Recherche heeft 3 onderzoeken afgedaan, waarvan 1 resulteerde in een beëindigde uitkering of afgewezen aanvraag.



Dit leverde een fictieve besparing op van € 15.000, eveneens uitgaande van een besparing van € 15.000 per uitkering.

Bron: Monitoring handhaving 2016

De inzet van maatregelen (als gevolg van het niet voldoen aan de verplichtingen gesteld aan re-integratie) blijft achter ten opzichte van vorig jaar. In vergelijking met andere gemeenten en landelijke cijfers blijft het aantal opgelegde maatregelen eveneens achter. Hier moet meer focus op komen, met als doel om via het opleggen van maatregelen de bewustwording van de cliënten wat betreft hun verantwoordelijkheden en inzet ten behoeve van een snelle uitstroom uit de Participatiewet.

Tot slot zijn er goede resultaten geboekt bij het project 'Deel naar Heel'. Dit is verder uitgewerkt in onderdeel 4.3.2.

#### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

##### Intensiveren



Binnen deze evaluatie, als ook vanuit de memo analyse BUIG (zie bijlage 4) en diverse landelijke onderzoeken, wordt duidelijk dat er steviger ingezet moet worden op handhaving. Inzet op handhaving leidt namelijk tot minder instroom en meer uitstroom.

Speerpunten voor 2018 zijn:

- Meer focus op maatregelen ten behoeve van re-integratie en het bevorderen van de uitstroom
- Een betere samenwerking met de Sociale Recherche. Hoewel het veelal langdurige onderzoeken betreft vragen de behaalde resultaten, wanneer afgezet tegen de resultaten behaald door de handhavingsconsulent, om een nauwere samenwerking tussen de consulenten, de handhavingsconsulent Inkomen en de Sociale Recherche zelf. Ook wordt op termijn uitvoering gegeven aan een ontwikkelopgave inzake de Sociale Recherche, waarbij wordt gekeken naar de werkwijze en regionale samenwerking

De genoemde ontwikkelopgave is opgenomen in het inrichtingsplan van de afdeling Werk, Inkomen, Jeugd en Zorg: "een deel van het werk omtrent handhaving binnen Werk en Inkomen is momenteel uitbesteed aan een externe partij. De werkwijze van deze partij wijkt af van die van de handhavingsconsulent en de Sociale Recherche. Onderzocht moet worden welke voor- en nadelen de verschillende werkwijzen met zich meebrengen, en hoe de eigen werkwijze eventueel verbeterd kan worden. Daarnaast werkt de Sociale Recherche nu voor de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Wassenaar, Voorschoten, Rijswijk en Westland. Hierbij moet onderzocht worden of deze regionale samenwerking wenselijk is en of er mogelijk alternatieven zijn."

Het deel van de cliënten dat wel een re-integratieplicht heeft, niet deelneemt aan een re-integratietraject en nog niet gesproken is (zie de diagram 'onderzoek handhaving' plus bijbehorende uitleg, naar verwachting 100 tot 200 cliënten), wordt alsnog benaderd als navolging op de opdracht uit 2016. Tevens wordt deze cliënten dienstverlening op maat geboden. Hierbij zal een deel zeer waarschijnlijk in aanmerking komen voor begeleiding richting werk.

Het Uitvoeringsplan Naleving en Handhaving (sociaal domein-breed) wordt apart geëvalueerd.

#### 4.3.2 Onderzoek urenuitbreiding deeltijdbanen (project 'Deel naar Heel')

In 2016 en 2017 is uitvoering gegeven aan fraudeonderzoek bij deeltijdarbeid. Er is in eerste instantie een kleinschalige pilot uitgevoerd waarbij dossieronderzoek is gedaan op onder andere waterverbruik (een hoger dan gemiddeld verbruik kan duiden op samenwonen), afzeggen ochtendafspraken (kan duiden op verzwegen arbeidsuren) en onduidelijke urenopgave. De resultaten hiervan leidde binnen het samenwerkingsverband tot een groter vervolgttraject, met de onderstaande resultaten. Opgemerkt moet worden dat geen van deze onderzoeken betrekking had op inwoners van de gemeente Voorschoten.

Uit het fraudeonderzoek blijkt dat iets meer dan 50% van de onderzochte dossiers (van de drie gemeenten gezamenlijk) heeft geleid tot beëindiging van de uitkering. De besparing voor het samenwerkingsverband loopt hiermee op tot ongeveer € 166.250 over een periode van 12 maanden. Na aftrek van de kosten, komt dit neer op een uiteindelijke besparing van € 43.250.

#### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

##### Voortzetten



De dossieronderzoeken op projectmatige wijze worden in 2018 voortgezet. Voor 2019 en verder wordt in 2018 onderzocht of dossieronderzoek in de reguliere werkzaamheden structureel ondergebracht kunnen worden. Op deze wijze kunnen de onderzoeken zoveel als mogelijk bijdragen aan het maximaliseren van de uitstroom.

## 4.4 Werkgeversbenadering

### 4.4.1 Scrummatching (doorontwikkeling Netwerkcafé)

Accountmanagers en consulenten bespraken kandidaten volgens de scrummethodiek. Naar aanleiding hiervan werden concrete acties ondernomen om klanten sneller en beter uit te laten stromen naar regulier werk. Deze opzet is

inmiddels verder doorontwikkeld in het Netwerkcafé, waarbij accountmanagers en consulenten samen met de kandidaat in gesprek gaan over diens kansen en mogelijkheden. Het Netwerkcafé vormt hiermee een ‘verzamelplaats’ van kandidaten die de stap naar regulier werk kunnen maken. Alle accountmanagers van het Werkgeversservicepunt (zowel gemeente als UWV), consulenten van het Jongerenloopbaancentrum en het uitzendbureau Tempo Team zijn aangesloten op het Netwerkcafé. Samen zorgen zij dat kandidaten zo snel mogelijk geplaatst worden op een vacature. Om hierop te kunnen sturen worden datum van instroom, uitstroom en dus ook de doorlooptijd geregistreerd. Kandidaten die langer dan drie maanden in het Netwerkcafé verblijven, worden met voorrang bemiddeld.

### Resultaten

De inzet van het Netwerkcafé is een methodiek die accountmanagers faciliteert meer kandidaten te plaatsen op vacatures. Iedere twee weken nemen er ongeveer 40 tot 50 kandidaten deel aan het Netwerkcafé. Concrete resultaten in de vorm van plaatsingen zijn in paragraaf 4.4.11 uitgewerkt.

### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

#### Intensiveren



Deze maatregel wordt in 2018 voortgezet. Wel wordt in ditzelfde jaar, mogelijk met een start in 2017, het Netwerkcafé verder doorontwikkeld naar een centrum waar dienstverlening meer op maat gemaakt is voor de kandidaat. Dit ten behoeve van een snellere uitstroom naar regulier werk. Het Netwerkcafé dient een interactieve plek te worden waar kandidaten kunnen netwerken en kunnen werken aan sollicitatie-activiteiten, maar waar ook werkgevers aanwezig zijn. Onderdeel van deze

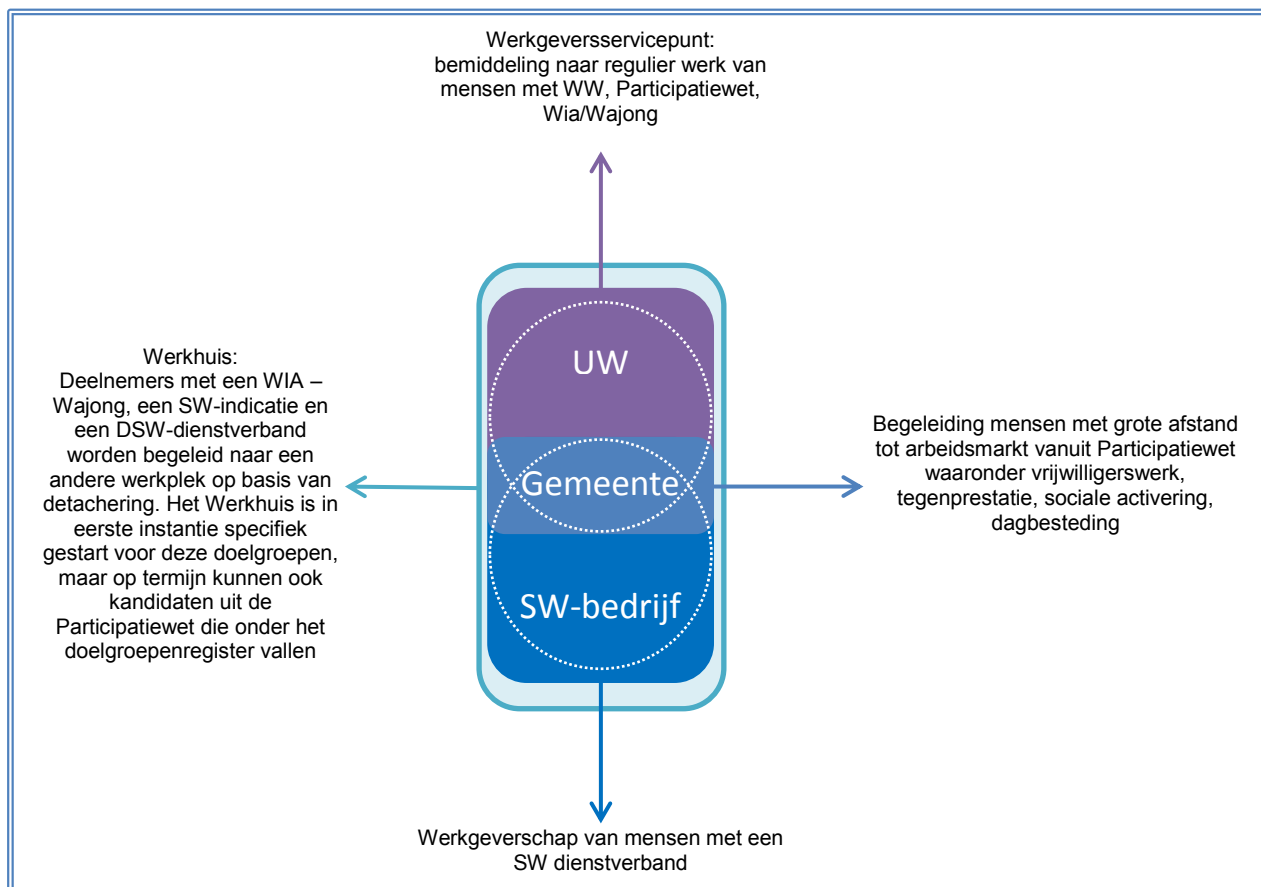
opgave is ook het op één plek toegankelijk maken van CV's van kandidaten. Hierbij moet aandacht zijn voor wet- en regelgeving omtrent privacy. De doorontwikkeling van het Netwerkcafé brengt naar verwachting geen extra financiële kosten met zich mee en kan dus op dezelfde, huidige wijze bekostigd worden.

In 2019 wordt de effectiviteit van het nieuwe, doorontwikkelde Netwerkcafé in relatie tot uitstroom naar werk geëvalueerd. Dit onderzoek moet nog verder worden vormgegeven.

#### 4.4.2 Samenwerking met UWV en SW-bedrijven optimaliseren

In het Werkgeversservicepunt (WSP) zijn accountmanagers van zowel het UWV als het samenwerkingsverband Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar deel vertegenwoordigd. De accountmanagers kunnen een beroep doen op elkaars netwerk om zoveel mogelijk kandidaten te plaatsen op werk.

Daarnaast werkt de gemeente samen met het UWV en SW-bedrijven in het Werkhuis. Het Werkhuis is sinds 2017 operationeel. Hierin werken de jobcoach van de DSW, de accountmanagers van het WSP en de adviseurs van het UWV samen om deelnemers met een WIA-Wajong status en medewerkers met een SW-indicatie/een DSW-dienstverband te begeleiden naar een werkplek op basis van detachering (of begeleid werken). Het Werkhuis is in eerste instantie specifiek gestart voor deze doelgroepen, maar op termijn kunnen ook kandidaten uit de Participatiewet die onder het doelgroepenregister vallen, aangemeld worden. Iedere twee weken is er een Werkhuis-bijeenkomst voor deelnemers. Hierna worden diverse acties uitgezet, zoals het voordragen van kandidaten op geschikte vacatures of contact zoeken/leggen met werkgevers. Onderstaande figuur geeft de samenwerking tussen de verschillende partijen weer.



## Resultaten

De samenwerking tussen het WSP en het Werkhuis uit zich onder andere in een verhoogd aantal plaatsingen in 2016 (+71% in vergelijking met 2015). Deze zijn in paragraaf 4.4.11 uitgewerkt. Het doel van het werkhuis is naast het verhogen van de plaatsingen ook verduurzamen van plaatsingen door regionaal geschikte kandidaat uit verschillende doelgroepen te kunnen kiezen en samenwerking richting de arbeidsmarkt en werkgevers. Het draagt ook bij aan eenduidige werkgeversbenadering, dat gemeente en uwv niet onderling tegen elkaar worden uitgespeeld. Dit laatste is niet te meten in plaatsingen, maar wel belangrijk om te voorkomen dat overheidsorganisatie tegen elkaar worden uitgespeeld en moeten gaan concurreren.

## Advies vervolg 2018

Voortzetten,  
mits...



In 2018 wordt het Werkgeversservicepunt doorontwikkeld, waarbij de focus vooral ligt op aansturing, locatie, contact met de werkgevers, organisatie van netwerkbijeenkomsten en de doorontwikkeling van het Netwerkcafé (zie paragraaf 4.4.1). Ook de doorontwikkeling van het Werkgeversservicepunt zal geëvalueerd moeten worden.

Hiernaast wordt binnen het Werkhuis meer focus gelegd op de kandidaten die opgenomen zijn in het doelgroepenregister. Zij worden met een loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers geplaatst. Geadviseerd wordt de huidige acties voort te zetten, in afwachting van zowel de doorontwikkeling van het Netwerkcafé als het Werkgeversservicepunt.

### 4.4.3 Samenwerking met economie en onderwijs optimaliseren

Vanuit het werkgeversservicepunt werken accountmanagers die zich primair richten op het ontzorgen van werkgevers. Werkgevers in Voorschoten, Leidschendam-Voorburg en Wassenaar hebben een dedicated accountmanager tot hun beschikking. De accountmanager van het werkgeversservicepunt en de adviseur economische zaken stellen elkaar op de hoogte van nieuwe ondernemers in Voorschoten en leggen gezamenlijk werkbezoeken bij ondernemers af indien dit relevant is voor betrokken partijen.

## Resultaten

De accountmanager van het werkgeversservicepunt en de adviseur economische zaken hebben gezamenlijk een tweetal events georganiseerd in 2016, te weten het groeidebat en een ondernemersbijeenkomst in de maand van de participatie.

## Advies vervolg 2018

Voortzetten,  
mits...



In 2018 wordt het Werkgeversservicepunt doorontwikkeld, waarbij de focus vooral ligt op aansturing, locatie, contact met de werkgevers, organisatie van netwerkbijeenkomsten en de doorontwikkeling van het Netwerkcafé (zie paragraaf 4.4.1). Ook de samenwerking met economie zal geëvalueerd gaan worden.

### 4.4.4 Inzetten op publiek-private samenwerking

Begin 2016 is de samenwerking met Tempo Team opgestart in het Netwerkcafé. Hierbij zijn regionale afspraken gemaakt met Tempo Team voor wat betreft de uitstroom en kandidaten met arbeidsbeperking. Op basis van de evaluatie zijn de afspraken voor 2017 verlengd en aangescherpt:

- Het doel van een plaatsing is zoveel mogelijk mensen aan het werk, en bij voorkeur ook uit de uitkering te krijgen.
- De workshops van Tempo Team worden geïntegreerd met de Werkacademie.
- De huidige werkwijze waarbij Tempo Team in-company aanwezig is, blijft behouden.
- Meer aanbodgericht werken, dus geen grote bulkopdrachten uitzetten maar werk zoeken passend bij de mogelijkheden van de kandidaat.
- Tempo Team gaat zich meer richten op het bieden van laaggeschoold werk.
- Huidige kennissessies worden naar behoefte ingevuld.

## Resultaten

Op basis van de samenwerking heeft Tempo Team in 2016 ruim 200 kandidaten naar werk bemiddeld voor de regio ZHC. Daarnaast heeft Tempo Team een waardevolle bijdrage geleverd aan de Maand van de Participatie (een periode waarin extra aandacht wordt gegeven aan het bemiddelen van werkzoekenden naar werk, met inzet van zowel het WSP als werkgevers en ondernemers), kennisoverdracht, en inbreng van het netwerk.

## Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

Voortzetten,  
mits...



Afhankelijk van de resultaten en evaluatie over 2017, wordt besloten of publiek-private samenwerking wordt voortgezet. Dit kan zijn met Tempo Team of met een andere partij. Het heeft meerwaarde om afspraken over samenwerking met de daarbij behorende financiële bijdrage te maken met uitzendorganisaties. Andere uitzendorganisaties plaatsen namelijk ook werkzoekenden uit de gemeente op een baan, maar altijd met inzet van een werkgeverscheque of een andere bijdrage vanuit de toolbox (zie paragraaf 4.4.7). De kosten hiervan liggen een stuk hoger dan de gemiddelde bijdrage die op dit moment geleverd wordt binnen een publiek-private samenwerking. De resultaten moeten deze meerwaarde echter wel onderschrijven.

Voorzien wordt dat de samenwerking met uitzendbureaus in 2019 en verder steeds verder geïntegreerd wordt met initiatieven vanuit de Werkacademie en het Netwerkcafé. Er wordt dan ook ingezet op verdergaande samenwerking, maar wel met goede sturing op resultaatafspraken.

#### 4.4.5 Goede doelen bonus

Lokale ondernemers zijn gestimuleerd om cliënten met een beperking voor een periode van minimaal 1 jaar in dienst te nemen. Ondernemers die zich positief inzetten voor het bevorderen van de uitstroom van cliënten met een arbeidsbeperking krijgen vanuit de gemeente een bedrag van € 500 ter beschikking gesteld. Het bedrag dient door de ondernemer aangewend te worden voor de financiering van een vereniging in Voorschoten dan wel een goed doel met algemeen belang naar zijn keuze in Voorschoten.

##### Resultaten

Er zijn in totaal 4 goede doelen bonussen verstrekt. Door uitvoering te geven aan deze maatregel is voldaan aan de motie 100241 van de VVD en ONS.

##### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

Afronden



Deze actie loopt nog. Geadviseerd wordt echter om geen vervolg te geven aan deze maatregel binnen het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief. Het faciliteren van het lokaal verenigingsleven dan wel een lokaal goed doel past beter in een lokale aanpak van het vrijwilligersbeleid dan binnen het arbeidsmarktoffensief.

#### 4.4.6 Inzet extra accountmanagers

Sinds 2015 zijn er tijdelijk 3 extra accountmanagers ingezet in het Werkgeversservicepunt. Dit om enerzijds uitvoering te geven aan de maatregelen vanuit het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief, en om anderzijds het netwerk met lokale werkgevers te vergroten en te verstevigen.

##### Resultaten

De extra inzet heeft effect gehad in 2015 en 2016. De taakstellingen met betrekking tot plaatsingen naar werk zijn voor alle drie de gemeenten, zowel gezamenlijk als afzonderlijk, ruimschoots gehaald. Aangenomen kan worden dat dit mede mogelijk gemaakt werd door de extra inzet. De resultaten zijn in paragraaf 4.4.11 uitgewerkt.

##### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

Voortzetten



De resultaten laten zien dat het investeren in het opbouwen en onderhouden van een netwerk met werkgevers kan leiden tot succes. Tegelijkertijd moet worden opgemerkt dat de samenwerking tussen accountmanagers, UWV en de Werkgeversservicepunten binnen de arbeidsmarktregio niet altijd optimaal is geweest. Desondanks wordt, gezien de behaalde resultaten, geadviseerd om de extra inzet van en door accountmanagers voort te zetten en hiervoor structureel middelen voor vrij te maken.

Een risico van tijdelijke inzet van capaciteit is dat wisselingen in accountmanagers niet ten goede komen aan de duurzame relatie opbouw met lokale ondernemers. Bij de verdere inzet van extra accountmanagers in 2018, 2019 en verder, zal hier dan ook aandacht voor moeten zijn.

#### 4.4.7 Toolbox instrumentarium werkgevers

Er is regionaal (in de arbeidsmarktregio's ZHC en Haaglanden) een toolbox instrumenten uitgewerkt, zodat accountmanagers deze eenduidig kunnen inzetten en communiceren richting werkgevers. Deze wordt twee keer per jaar bijgewerkt. In de toolbox zitten diverse instrumenten die worden ingezet voor werkgevers als extra impuls om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Voorbeelden hiervan zijn onder andere de proefplaatsingen, de werkgeverscheque, de loonkostensubsidie, de inzet van een jobcoach op de werkplek, de no riskpolis, vervoersvoorzieningen en aanpassingen van de werkplek.

##### Resultaten

Deze activiteit wordt regionaal periodiek bijgesteld. De accountmanagers geven aan baat te hebben bij de toolbox in hun voorlichting richting werkgevers over de voordelen bij het in dienst nemen van kandidaten.

##### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019



#### Voortzetten



Geadviseerd wordt het beheer van de toolbox voort te zetten, ook omdat dit minimale inspanning vergt. Daarnaast kan de keuze worden gemaakt om vanaf 2019 de toolbox niet meer als aparte maatregel voort te zetten, maar in plaats daarvan deze onder going concern te laten vallen.

#### 4.4.8 Functiecreatie

Functiecreatie omvat het adviseren van bedrijven om functies anders in te richten waardoor mensen met een Participatiewet-uitkering (in het bijzonder de banenafspraken-doelgroep, waaronder kandidaten die niet in staat zijn 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen, kandidaten met een WSW-indicatie, voormalig Wajong, et cetera) hiervoor geschikt zijn. Dit vergt het nodige aan expertise. Er dient een uitgebreide bedrijfsscan te worden uitgevoerd bij de werkgever. Vanuit het UWV is hierin expertise en wordt deze maatregel regelmatig uitgevoerd. Het biedt vooral kansen voor de banenafspraken-doelgroep en bevordert het aantal plaatsingen.

#### Resultaten

Er worden door accountmanagers, in overleg met werkgevers, vacatures aangepast zodat betere matches gemaakt kunnen worden met de kandidaten. De accountmanagers zijn hierin getraind. Aangenomen wordt dat vacatures op maat leiden tot meer plaatsingen, al is het door het ontbreken van een nulmeting niet mogelijk om aan te geven hoeveel meer plaatsingen functiecreatie en bedrijfsscans opleveren. Daarnaast is tot dusver vanuit het Werkgeversservicepunt beperkt ingezet op het uitvoeren van bedrijfsscans, gezien de grote tijdsinvestering en benodigde expertise.

#### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

##### Voortzetten



De werkwijze gericht op kleine ombuigingen vacatures wordt voortgezet. In 2018 wordt in samenwerking met het UWV onderzocht hoe de inzet van bedrijfsscans bij werkgevers georganiseerd kan worden. Om hier goed op in te zetten, is capaciteit en expertise benodigd. Het UWV kan accountmanagers gaan opleiden om gezamenlijk een aantal bedrijfsscans uit te voeren.

Op basis van de uitgevoerde bedrijfsscans in 2018, wordt gekeken of deze inzet regulier kan worden ingebed in de werkzaamheden van de accountmanagers vanaf 2019.

#### 4.4.9 Zichtbaarheid Werkgeversservicepunt vergroten

Regionaal is er in 2016 en 2017 veel aandacht geschonken aan de zichtbaarheid van het WSP. Met de lancering van de websites [www.ZHCwerkt.nl](http://www.ZHCwerkt.nl) en [www.onzesmaakmakers.nl](http://www.onzesmaakmakers.nl) en een uniforme uitstraling (visitekaartjes, flyers et cetera) wordt er op communicatiegebied regionaal gewerkt op het terrein van de werkgeversdienstverlening. 2017 stond in het teken van het verder verstevigen hiervan. Er is ingezet op ontwikkeling ondernemersnetwerk, het organiseren van diverse events met werkgevers en de Smaakmaker-campagne. Medio 2017 is gestart met een naamsbekendheid- en klanttevredenheidsonderzoek onder potentiële en huidige klanten Werkgeversservicepunt. De uitkomsten van het onderzoek zullen inzicht bieden in de wijze waarop het WSP ZHC beter kan aansluiten op de informatie- en communicatiebehoefte van werkgevers in de regio. Ook zorgt het onderzoek voor het identificeren van de belangrijkste factoren die werkgevers ertoe bewegen al dan niet gebruik te maken van de diensten en producten van het WSP ZHC.

#### Resultaten

De resultaten zijn nog niet bekend, omdat het naamsbekendheid- en klanttevredenheidsonderzoek nog loopt.

#### Acties vervolg 2018 en doorkijk 2019

##### Intensiveren



Op basis van de resultaten van het onderzoek, zullen in 2018 aanvullende acties worden ingezet om de zichtbaarheid en tevredenheid verder te vergroten. Hier worden enkele werkgevers uit de drie gemeenten actief bij betrokken. Deze maatregel zal daarom worden uitgebreid naar 'zichtbaarheid én tevredenheid Werkgeversservicepunt vergroten'.

De relatie en samenwerking tussen het Werkgeversservicepunt en werkgevers zal een continu aandachtspunt zijn om op in te zetten. Alleen samen met de lokale en regionale werkgevers is de gemeente in staat om meer mensen met aan afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Dit betekent investeren in dienstverlening richting werkgevers, relatiemanagement en zichtbaar aanwezig zijn als betrouwbare partner voor werkgevers. Hierbij moet niet alleen aansluiting bij de gemeenten en werkgevers binnen ZHC worden gezocht, maar ook bij andere arbeidsmarktregio's, zoals Haaglanden en Holland Rijnland.

#### 4.4.10 Opzetten en beheren online instrument 'Werken is meedoen' (CV Online)

CV Online is ontstaan op van verschillende werkgevers. Het zou hen de mogelijkheid geven om zelf via een website kandidaten op te zoeken voor de invulling van een vacature. CV Online is in 2016 opgezet maar is per 1 januari 2017 stopgezet na een eerste evaluatie. Hieruit bleken belemmeringen ten aanzien van privacy te bestaan, het leverde geen matches op en werkgevers maakten er geen gebruik van. De ervaring leert dat het meer oplevert om vanuit de Werkacademie en het Netwerkcafé actief deelnemers te begeleiden in ontwikkeling van het CV, een netwerk

opbouwen en het vinden van vacatures dan via een online instrument als CV Online. Ook het matchen van kandidaten en werkgevers werkt veel beter op basis van goede contacten tussen werkgevers en de accountmanagers van het WSP.

## Resultaten

Het doel om meer matches tussen klanten en werkgevers te realiseren door middel van CV Online blijkt niet succesvol. Hierop is tijdig geanticipeerd door inzet en energie te richten op andere initiatieven die wel effect hebben.

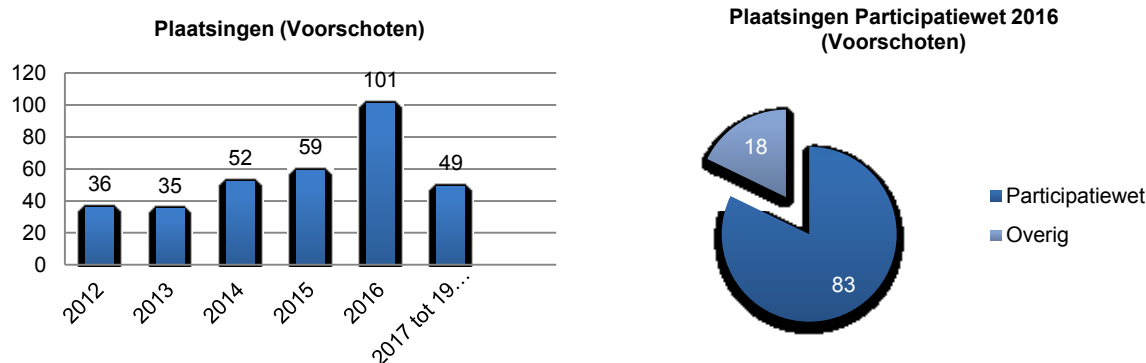
### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

**Stopzetten** Er wordt wegens de geringe meerwaarde, ervaren belemmeringen en tegenvallende resultaten geadviseerd om geen vervolgarties in te zetten op een online instrument.



#### 4.4.11 Resultaten werkgeversbenadering (plaatsingen)

De afgelopen jaren zijn plaatsingen gerealiseerd vanuit zowel het UWV/WSP als door consultants zelf. De resultaten zijn hieronder weergegeven. Dit kan om kandidaten gaan met een Participatiewet-uitkering, maar ook niet-uitkeringsgerechtigden of inwoners met een andersoortige uitkering.



Omdat het plan van aanpak op de arbeidsmarkt is getreden in de tweede helft van 2015, heeft de inzet vanuit het arbeidsmarktoffensief vooral vanaf 2016 een positief effect gehad. Uiteraard kan niet beoordeeld worden in hoeverre andere factoren (zoals economisch herstel) hieraan hebben bijgedragen. Toch blijkt uit diverse landelijke onderzoeken dat juist degenen met een Participatiewet-uitkering niet of nauwelijks profiteren van het economisch herstel. Juist daarom wordt er in deze evaluatie gesteld dat de ingezette maatregelen een positief effect hebben gehad op het aantal plaatsingen en dus ook op de uitstroom wat betreft de uitkering.

Met een taakstelling van 60 plaatsingen voor 2016, heeft Voorschoten deze met 101 plaatsingen ruimschoots behaald.

Voor wat betreft 2017 geldt voor Voorschoten een taakstelling van 57 plaatsingen. Dit aantal bestaat uit de taakstelling vanuit de regio (42 plaatsingen) plus de extra plaatsingen die als doelstelling zijn meegenomen in het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief. Regionaal is de taakstelling 346 plaatsingen voor de drie gemeenten (exclusief extra plaatsingen vanuit het arbeidsmarktoffensief). Dit aantal is lager dan in 2016 omdat alleen plaatsingen die resulteren in een arbeidscontract bij een werkgever meetellen. Voor de drie gemeenten is de taakstelling (gebaseerd op de verdeling in 2016) als volgt:

Gemeente	Taakstelling ZHC	Taakstelling arbeidsmarktoffensief	Totaal
Leidschendam-Voorburg	256	50	306
Voorschoten	42	15	57
Wassenaar	49	15	64

## 4.5 Deeltijdwerk

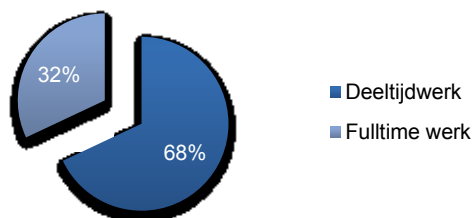
Uit diverse arbeidsmarktonderzoeken blijkt dat dat er veel deeltijdwerk beschikbaar is dat geschikt is voor mensen in de Participatiewet. Hierop is de laatste jaren dan ook extra op gestuurd en op ingezet. Deeltijdwerk levert wel extra administratieve werkzaamheden op. Een aanvullende uitkering op inkomen uit arbeid vergt extra controle en handelingen om het juiste uitkeringsbedrag iedere maand opnieuw te berekenen. Daarnaast worden mensen met een

deeltijdinkomen veel actiever bemiddeld naar aanvullend werk of urenuitbreiding om zo volledig uit de uitkering te komen.

### Resultaten

In 2016 had 32% van de plaatsingen betrekking op deeltijdwerk. Onduidelijk is hoeveel van deze plaatsingen uiteindelijk geresulteerd heeft in een fulltime dienstverband.

Deeltijdplaatsingen 2016



### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

Voortzetten,

mits...



De gerichte aanpak op deeltijdwerk wordt voortgezet. Er wordt echter meer accent gelegd op de kandidaten met deeltijdwerk en het hen intensiever bemiddelen zodat ze volledig bijstandsonafhankelijk worden. In 2018 wordt geëxperimenteerd met een methodische aanpak gericht op deze doelgroep. Afhankelijk van de resultaten hiervan zal eind 2018 bekeken worden of dit structureel wordt doorgevoerd.

## 4.6 SROI

In 2016 zijn de beleidsregels betreffende Social Return on Investment (SROI) vastgesteld door het college waarin uitgangspunten zijn vastgelegd over toepassing SROI. Ook is er een uitvoeringsprotocol uitgewerkt waarin duidelijk wordt aangegeven welke stappen doorlopen moeten worden en door wie. Tot slot zijn er standaard SROI teksten en documenten opgesteld die kunnen worden meegenomen in aanbestedingsdocumenten. De uitvoering van de SROI doelstellingen is belegd bij de SROI-coördinator. 2016 was een opstartjaar. Sindsdien is SROI goed in beeld bij de vakafdelingen bij aanbestedingen en heeft ook inkoop hierin een faciliterende rol. De SROI-coördinator heeft veel contacten met de opdrachtnemers die aanbestedingen gegund hebben gekregen en dus aan de SROI-verplichtingen moeten voldoen.

### Resultaten

Er is medio 2017 een eerste evaluatie uitgevoerd ten aanzien van het nieuwe SROI beleid. Geconstateerd is dat SROI intern steeds meer op het netvlies staat om consequent mee te nemen in aanbestedingen. Ook de opdrachtnemers die aanbestedingen winnen, worden door de SROI-coördinator gewezen op hun verplichtingen en ondersteund bij het vervullen hiervan. Er worden stages en leerbanen ingevuld, maar ook betaalde banen.

Voorlopige resultaten over 2016 laten zien dat er 5 % van de totale opdrachtsom van verleende opdrachten besteed is aan SROI.

### Advies vervolg 2018 en doorkijk 2019

Voortzetten

De werkwijze gericht op SROI wordt voortgezet. De contacten met de afdeling inkoop en de SROI-coördinator zijn geborgd en het uitvoeringsprotocol wordt nageleefd.



## 5. Financiële effecten

Met het vaststellen van het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief in 2015 zijn extra incidentele middelen ter beschikking gesteld. Onderstaande tabel geeft de incidentele inzet (en dus kosten) weer en staat los van de reguliere (structurele) inzet en kosten.

In verband met het nieuwe verdeelmodel BUIG en de uitdagingen waar gemeenten voor staan anno 2017, is voor deze evaluatie voor een andere benadering gekozen met betrekking tot het bepalen van de financiële effecten van het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief. Hierdoor wordt ook op een andere wijze teruggekeken op voorgaande jaren, waardoor de financiële effecten zoals weergegeven in deze evaluatie niet vergeleken kunnen worden met analyses uit voorgaande jaren. De huidige benadering maakt het mogelijk om een meer gedetailleerd beeld te schetsen van de financiële stand van zaken.

De fictieve besparing is als volgt berekend: aantal plaatsingen in relatie tot fulltime dan wel parttime dienstverband \* moment van uitstroom in het jaar (waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen enerzijds het eerste half jaar en anderzijds het tweede half jaar) \* gemiddelde bedrag van uitkering (hierbij wordt een gemiddeld bedrag gehanteerd, gerelateerd aan het dienstverband en moment van uitstroom). Dit leidt tot de volgende normbedragen:

	Uitstroom in eerste halfjaar	Uitstroom in tweede halfjaar
<b>Fictieve besparing bij fulltime dienstverband</b>	€ 13.000	€ 6.500
<b>Fictieve besparing bij parttime dienstverband</b>	€ 3.250	€ 1.625

Deze berekening is ontwikkeld zodat over alle jaren de resultaten op een zelfde manier berekend kunnen worden. Omdat het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief een totaalpakket van maatregelen betreft, een aantal waarvan (deel uitmaken van) going concern, blijft het ingewikkeld hier een uitspraak over te doen.



	2015	2016	2017	2018
<b>Extra budget arbeidsmarktoffensief</b>	€ 225.000	€ 225.000	€ 225.000	€ 225.000
<b>Uitgaven t.b.v. arbeidsmarktoffensief</b>	€ 118.929	€ 199.332	€ 67.814	-
<b>Fictieve besparing</b>	€ 268.125	€ 448.500	€ 279.500 (Tm 19-09-2017)	-
<b>Netto voordeel</b>	€ 149.196	€ 249.168	€ 211.686 (Tm 19-09-2017)	-



Het budget is opgebouwd uit extra middelen die beschikbaar zijn gesteld door de Raad ten behoeve van de uitvoering van het Werkgeversservicepunt en de werkgeversbenadering, te weten € 240.000 voor een periode van 4 jaar. In het geval van Voorschoten is voor deze periode € 660.000 extra beschikbaar gesteld, waardoor een totaalbudget van € 900.000 beschikbaar is. Per jaar komt dit neer op een budget van € 225.000. De extra investering vanuit Voorschoten heeft uiteindelijk geleid tot een lager tekort in vergelijking met de andere gemeenten uit het samenwerkingsverband, als ook een lagere vangnetvoorziening.

De kosten van extra ingezette maatregelen zitten grotendeels in personele inzet. Er is daarom gekeken naar de extra inhuur van personeel sinds 2015 en de kosten die hiermee gemoeid zijn. In hoofdstuk 6 worden per maatregel de kosten en opbrengsten (waar mogelijk ook financieel) weergegeven.

Uiteraard kan niet precies worden beoordeeld in hoeverre andere factoren (zoals economisch herstel) hebben bijgedragen. Toch blijkt uit diverse landelijke onderzoeken dat juist de doelgroep Participatiewet (zie analyse BUIG) weinig profiteert van het economisch herstel. Er wordt daarom uitgegaan van een positief effect op basis van de ingezette maatregelen.

## 6. Samenvattend overzicht maatregelen

Advies	Maatregel	Toelichting/advies vervolg 2018	Kosten en opbrengsten
Intensiveren 	<i>Handhaving</i>	Om instroom te beperken en uitstroom te bevorderen, zal steviger ingezet moeten worden op handhaving. Speerpunten zijn meer focus op maatregelen ten behoeve van re-integratie en uitstroom, en een verbeterde samenwerking tussen diverse handhavingsonderdelen. Daarnaast wordt een deel van het bestand opnieuw onderzocht.	Kosten: € 120.000  Opbrengsten: € 110.465
	<i>Scrummatching/doorontwikkeling Netwerkcafé</i>	Het Netwerkcafé wordt ook in 2018 ingezet als middel om uitstroom te bevorderen. Wel is doorontwikkeling nodig om dit proces te bevorderen.	Kosten: Onbekend  Opbrengsten: Onbekend
	<i>Zichtbaarheid Werkgeversservicepunt vergroten</i>	In 2018 worden aanvullende acties ingezet om de zichtbaarheid en tevredenheid verder te vergroten. Daarnaast wordt zowel de regionale samenwerking als de samenwerking tussen regio's geoptimaliseerd.	Kosten: Onbekend  Opbrengsten: Onbekend
Voortzetten 	<i>Jeugdwerkgelegenheid</i>	Het komende jaar worden de ambities uit het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid voortgezet, al worden een aantal minder intensief uitgevoerd. Het uitgangspunt blijft 'meer jongeren aan het werk'.	Kosten: € 70.000  Opbrengsten: € 150.000
	<i>Onderzoek urenuitbreiding deeltijdbanen (project 'Deel naar Heel')</i>	De dossieronderzoeken op projectmatige wijze worden in 2018 voortgezet. Voor 2019 en verder wordt in 2018 onderzocht of dossieronderzoek in de reguliere werkzaamheden structureel ondergebracht kunnen worden. Op deze wijze kunnen de onderzoeken zoveel als mogelijk bijdragen aan het maximaliseren van de uitstroom.	Kosten: € 275.000  Opbrengsten: € 0
	<i>Samenwerking met economie en onderwijs optimaliseren</i>	Eind 2017 zal het actieplan 2017 geëvalueerd worden om vervolgens de inzet voor 2018 te bepalen. Er kan gesteld worden dat de samenwerking succesvol verloopt wanneer wordt ingezet op concrete, lokale initiatieven die gezamenlijk worden uitgedacht en uitgevoerd vanuit meerdere invalshoeken. Geadviseerd wordt dit zoveel als mogelijk te behouden.	Kosten: € 3.300  Opbrengsten: Onbekend
	<i>Inzet extra accountmanagers</i>	De behaalde resultaten pleiten voor het blijven plegen van extra inzet door middel van extra accountmanagers. Een aandachtspunt hierbij is het risico van tijdelijke inzet versus de opbouw van duurzame relaties met ondernemers.	Kosten: € 180.000  Opbrengsten: € 279.500
	<i>Toolbox instrumentarium werkgevers</i>	Het beheer van de toolbox wordt in 2018 voortgezet. In 2019 zal dit onder going concern vallen, gezien de zeer geringe vereiste inspanning.	Kosten: € 3.300  Opbrengsten: Onbekend
	<i>Functiecreatie</i>	In 2018 wordt in samenwerking met het UWV onderzocht hoe de inzet van bedrijfsscans bij werkgevers georganiseerd kan worden. Op basis hiervan wordt in 2019 gekeken of de inzet regulier kan worden ingebed in de werkzaamheden van de accountmanagers.	Kosten: Onbekend  Opbrengsten: Onbekend

Advies	Maatregel	Toelichting/advies vervolg 2018	Kosten en opbrengsten
	<i>SROI</i>	De werkwijze gericht op SROI wordt voortgezet. De contacten met de afdeling inkoop en de SROI-coördinator zijn geborgd en het uitvoeringsprotocol wordt nageleefd.	Kosten: € 70.000  Opbrengsten: € 14.335
	<i>Gezamenlijke informatiebijeenkomsten WW'ers</i>	Op basis van een uit te voeren nulmeting in de eerste helft van 2018, kan de meerwaarde van deze bijeenkomsten beter worden bepaald. Afhankelijk van de resultaten wordt bekeken of deze maatregel wordt voortgezet.	Kosten: € 1650  Opbrengsten: Onbekend
	<i>Consulenten benaderen en begeleiden cliënten al in WW</i>	Op basis van een uit te voeren nulmeting in de eerste helft van 2018, kan de meerwaarde van deze bijeenkomsten beter worden bepaald. Afhankelijk van de resultaten wordt bekeken of deze maatregel wordt voortgezet.	Kosten: € 1650  Opbrengsten: Onbekend
	<i>Samenwerking met UWV en SW-bedrijven optimaliseren</i>	Geadviseerd wordt deze maatregel voort te zetten. Doorontwikkeling is hierbij noodzakelijk, zowel van het Werkgeversservicepunt als het Netwerkcafé. Afhankelijk hiervan kan de verdere vormgeving van deze maatregel worden bepaald.	Kosten: Onbekend  Opbrengsten: Onbekend
<b>Voortzetten, mits...</b> 	<i>Inzetten op publiek-private samenwerking</i>	Afhankelijk van de resultaten en evaluatie over 2017, wordt besloten of publiek-private samenwerking wordt voortgezet. De resultaten moeten de meerwaarde ten opzichte van de kosten onderschrijven. Daarnaast zijn goede resultaatafspraken belangrijk.	Kosten: € 58.796  Opbrengsten: € 1.500.000 <sup>2</sup>
	<i>Deeltijdwerk</i>	De gerichte aanpak op deeltijdwerk wordt voortgezet. Er wordt echter meer accent gelegd op de kandidaten met deeltijdwerk en het hen intensiever bemiddelen zodat ze volledig bijstandsonafhankelijk worden. In 2018 wordt geëxperimenteerd met een nieuwe aanpak. Afhankelijk van de resultaten kan worden bekeken of en zo ja, hoe deze maatregel structureel wordt vormgegeven.	Kosten: € 275.000  Opbrengsten: € 0
	<i>Opzetten en beheren online instrument 'Werken is meedoen' (CV Online)</i>	Er worden geen vervolgacties ingezet op een online instrument.	Kosten: € 39.500 Opbrengsten: Onbekend
<b>Stopzetten/ afronden</b> 	<i>Goede doelen bonus</i>	Deze actie is succesvol afgerond. Geadviseerd wordt om geen vervolg te geven aan deze maatregel binnen het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief. Het faciliteren van het lokaal verenigingsleven dan wel een lokaal goed doel past beter in een lokale aanpak van het vrijwilligersbeleid dan binnen het arbeidsmarktoffensief.	Kosten: € 2000 Opbrengsten: Onbekend

NB. De kosten en opbrengsten zijn niet voor iedere maatregel in beeld te brengen. Sommige aspecten zijn niet structureel of te versnipperd. Daarnaast wordt uitgegaan van het standpunt dat er geen extra geld beschikbaar is

<sup>2</sup> De besparing is gebaseerd op het aantal plaatsingen tot nu toe, te weten 100, het gaat hier echter om plaatsingen in de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal (Voorschoten, Wassenaar, Leidschendam-Voorburg, Zoetermeer, Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland).

buiten het budget van het plan van aanpak arbeidsmarktoffensief. Om deze reden wordt voorgesteld uit te gaan van een totaalbudget met hieraan gekoppeld een advies (i.e. hoofdstuk 6), waarbij nog geschoven kan worden met welke maatregelen wel en geen doorgang vinden of wel of niet geïntensiveerd worden, zolang de kosten maar binnen het totaalbudget blijven.

## Bijlage 1: afkortingenlijst

### **BUIG**

Gemeenten ontvangen een gebundelde uitkering (BUIG) om daarmee de uitkeringen in het kader van de Participatiewet te financieren. Het gaat hierbij om de volgende bijstandsregelingen: Participatiewet, IOAW (aanvulling op het inkomen van oudere werkzoekenden tot het sociaal minimum), IOAZ (aanvulling op het inkomen van oudere zelfstandige ondernemers) en Bbz 2004 (levensonderhoud startende ondernemers tot het sociaal minimum). Sinds 2015 kunnen gemeenten de gebundelde uitkering ook gebruiken ten behoeve van de loonkostensubsidie.

### **ESF**

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) is een Europees middel dat wordt ingezet om werkgelegenheid te ondersteunen, re-integratie te bevorderen en te zorgen voor eerlijke arbeidskansen voor alle inwoners van de Europese Unie.

### **JLC**

Het Jongerenloopbaancentrum, gericht op preventie van schoolverzuim, het terug begeleiden van jongeren naar school (behalen startkwalificatie of vakcertificaat) en het plaatsen van jongeren op een baan.

### **SROI**

Als opdrachtgever kan de gemeente afspraken maken met een opdrachtnemer over het leveren van een maatschappelijke bijdrage als onderdeel van de opdracht, het zogenaamde Social Return on Investment (SROI). Hieronder valt ook het inzetten van een deel van het beschikte bedrag ten behoeve van het betrekken van een aantal werkzoekenden. Op deze manier wordt extra aandacht besteed aan re-integratie. Veelal wordt 5% van de totale som aangehouden.

### **SW**

Sociaal werkbedrijf. Voor wat Leidschendam-Voorburg betreft is dit DSW; in Voorschoten De Zijlbedrijven Leiden (DZB); in Wassenaar de MareGroep.

### **WAJONG**

Een uitkering voor jongeren die door een ziekte of handicap niet kunnen werken. Sinds 2015 wordt deze uitkering alleen nog afgegeven voor jongeren die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen kennen.

### **WBS**

Werkcoach BemiddelingsService (WBS) is een registratiesysteem van het UWV waarin accountmanagers melding kunnen maken van plaatsingen op basis van vacatures. Daarnaast kunnen vacatures geregistreerd worden en kunnen kandidaten gemacht worden op basis van vacatures en CV.

### **WIA**

Vanuit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) wordt een uitkering verstrekt aan werknemers die langdurig ziek zijn en na 2 jaar ziekte ten minste 35% arbeidsongeschikt zijn.

### **WIJZ**

De afdeling Werk, Inkomen, Jeugd en Zorg van de gemeente Leidschendam-Voorburg.

### **WSP (ZHC)**

Het Werkgeversservicepunt van de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar. Het WSP kent een sterke samenhang met het ZHC.

### **WSW**

De Wet sociale werkvoorziening (WSW) heeft betrekking op inwoners die door een verstandelijke, psychische of lichamelijke beperking niet kunnen werken onder reguliere omstandigheden.

### **WW**

De WW voorziet vanuit de Werkloosheidswet inwoners van een uitkering bij gedeeltelijke of gehele werkloosheid.

### **ZHC**

De arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal bestaat uit de gemeenten Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Voorschoten, Wassenaar en Zoetermeer. Opzet van het ZHC is het bevorderen van de regionale samenwerking tussen UWV, SW-bedrijven en gemeenten.



## Bijlage 2: Waarstaatjegemeente

