

# Ingezette maatregelen 2017

## 1. Inleiding

In 2015 is het Plan van Aanpak Arbeidsmarktoffensief (2015-2018) opgesteld en in werking getreden. De directe aanleiding hiervoor was de nieuwe verdeelsystematiek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken voor het macrobudget voor uitkeringen voor levensonderhoud (WWB, IOAW, IOAZ en BBZ). Deze systematiek is onder andere bedoeld om prikkels mee te geven aan gemeenten vanuit het Rijk om het aantal uitkeringsgerechtigden tot een minimum te beperken, bijvoorbeeld door gericht beleid te ontwikkelen. Het Arbeidsmarktoffensief speelt hierop in en heeft als doel om enerzijds een versnelde uitstroom op het Participatiewet-bestand te realiseren, en om anderzijds het (risico op een) tekort terug te dringen.

In de gemeente Voorschoten was ten tijde van de invoering van het plan sprake van een structurele overschrijding van het BUIG-budget. Het voorspelde tekort is voor een periode van 4 jaar in een nieuwe reserve gestort, waarvan een gedeelte wordt gebruikt om een versnelde uitstroom te bewerkstelligen op het Participatiewet-bestand via het Plan van Aanpak Arbeidsmarktoffensief.

De gemeente Voorschoten hoeft vooralsnog geen aanspraak te maken op de vangnetuitkering 2017, gezien de financiële prognoses (zie memo Analyse BUIG). Mocht dit in 2018 wel het geval blijken te zijn, dan wordt met de vaststelling van dit stuk alsnog voldaan aan de voorwaarden om een aanvraag in te kunnen dienen.

De maatregelen omschreven in paragraaf 2 zijn allen bekostigd vanuit het budget Arbeidsmarktoffensief, waarvoor sinds 2015 geld is vrijgemaakt door iedere gemeente binnen het samenwerkingsverband. De maatregelen uit het Arbeidsmarktoffensief alsook de aanvullende maatregelen leveren een bijdrage aan het realiseren van (extra) plaatsingen, het terugdringen van het aantal Participatiewet-uitkeringen, het beperken van de instroom en dus aan het realiseren van besparingen dan wel het terugdringen van de tekorten. Dit door onder andere een hernieuwde focus, een effectievere werkwijze en het sterker inzetten op handhaving, ook om in te kunnen spelen op de bestandsverandering die door de jaren heen heeft plaatsgevonden. Het is duidelijk dat zonder de inzet van (aanvullende) maatregelen het cliëntenbestand, zowel in de afgelopen jaren als in de toekomst, was gestegen of juist zal stijgen.

Naar aanleiding van de evaluatie Plan van Aanpak Arbeidsmarktoffensief 2017 (inclusief aanvullende maatregelen) wordt een uitvoeringsplan opgesteld voor wat betreft de uitvoering van de maatregelen en het doorvoeren van gedane adviezen.

## 2. Maatregelen vanuit het Arbeidsmarktoffensief

Hieronder worden de diverse maatregelen uit het oorspronkelijke Plan van Aanpak uiteengezet, als ook de maatregelen die in de periode 2016-2017 hieraan zijn toegevoegd.

- Kosten Arbeidsmarktoffensief (algemeen):

	2015	2016	2017 (tot en met augustus)	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	€ 111.505	-

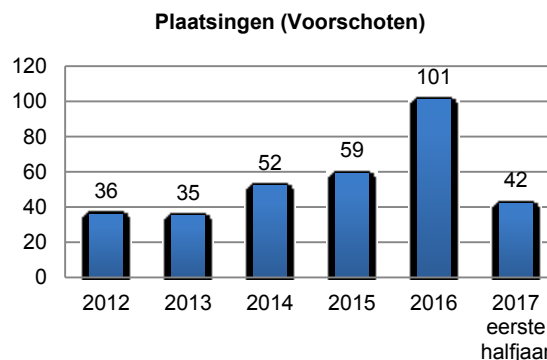
In de bovenstaande tabel zijn zowel het budget als de uitgaven per jaar weergegeven. Het budget is als volgt verdeeld over de diverse onderwerpen/maatregelen in het plan:

Onderwerpen/maatregelen	Budget in 2017	Bijzonderheden
<b>Instroombeperking</b>		
Doorstroom WW naar Participatiewet	€ 50.000	
Jeugdwerkgelegenheid	€ 70.000	
Handhaving	€ 120.000	
Tijdelijke inzet van capaciteit	€ 320.000	
<b>Uitstroombevordering</b>		
Werkgeversbenadering	€ 450.000	
Werken is meedoen	€ 70.000	Deze maatregel is inmiddels beëindigd
Deeltijdwerk	€ 70.000	
Social Return on Investment	€ 70.000	
<b>Totaal</b>	<b>€ 1.220.000</b>	

Waarvan bijdrage van de gemeente Voorschoten	€ 225.000
Waarvan bijdrage van de gemeente Leidschendam-Voorburg	€ 770.000
Waarvan bijdrage van de gemeente Wassenaar	€ 225.000

Omdat de gemeenten Voorschoten, Leidschendam-Voorburg en Wassenaar verenigd zijn in een samenwerkingsverband op het gebied van Werk en Inkomen, bestaat het budget uit drie afzonderlijke bijdragen. Deze zijn als één geheel verdeeld over de onderwerpen/maatregelen in het oorspronkelijke plan. De genoemde bedragen zijn dus niet te herleiden naar één specifieke gemeente. Daarnaast moet worden opgemerkt dat het budget dat beschikbaar is gesteld voor de tijdelijke inzet van capaciteit (€ 320.000) verspreid is over de overige onderwerpen/maatregelen.

- Resultaten tot nu toe (algemeen):  
De inzet vanuit het Arbeidsmarktoffensief heeft als doel om in Voorschoten 15 extra plaatsingen per kalenderjaar te realiseren, en heeft vanaf 2015 geleid tot meer uitstroom uit de Participatiewet-uitkeringen. In 2016 zijn maar liefst 60 meer plaatsingen gerealiseerd. De resultaten zijn hieronder in een grafiek weergegeven. Daarnaast hebben de extra plaatsingen een besparing<sup>1</sup> opgeleverd, welke aangegeven is in de tabel ernaast.



	2015	2016	2017 (eerste halfjaar)	2018
<b>Fictieve besparing</b>	€ 268.125	€ 448.500	€ 243.750	-
<b>Netto voordeel</b>	€ 149.196	€ 249.168	€ 132.245	-

In de resultaten zoals hierboven weergegeven, is te zien dat de uitgaven ten behoeve van het Arbeidsmarktoffensief niet alleen leiden tot meer plaatsingen sinds de inwerkingtreding van het plan, maar dat deze ook duidelijke financiële voordelen met zich meebrengen. De gedane investering middels het budget, levert gemiddeld genomen meer dan het dubbele aan besparingen op.

- Beoogd effect 2018 en verder: het aantal plaatsingen zal ook in 2018 hoger zijn ten opzichte van de periode waarin het plan nog niet van kracht was. De hiermee gerealiseerde besparing zal eveneens hoger zijn, waardoor de extra investering vanuit het plan ook in 2018 effectief zal zijn.

## 2.1 Doorstroom WW naar Participatiewet

Vanuit het Arbeidsmarktoffensief is € 50.000 vrijgemaakt ten behoeve van deze activiteit. Hieruit zijn de maatregelen die in deze paragraaf zijn opgenomen, bekostigd.

### 2.1.1 Gezamenlijke informatiebijeenkomsten WW'ers

Iedere maand wordt, in samenwerking met de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal (ZHC) en het UWV, een bijeenkomst georganiseerd voor WW'ers uit de regio wiens uitkering binnen 3 maanden afloopt. Tijdens deze bijeenkomst worden zij geïnformeerd over geldende rechten, plichten en wat zij kunnen verwachten indien zij een aanvraag indienen voor een Participatiewet-uitkering.

- Investering vanuit het Arbeidsmarktoffensief: de investering die deze maatregel vraagt, is beperkt en omvat hoogstens enkele uren per maand (maximaal 0,1 fte). De kosten worden daarom geraamd op € 1650 per jaar.
- Resultaten tot nu toe: de instroom vanuit WW naar Participatiewet is in Voorschoten gedaald sinds 2015, van 41 naar naar verwachting 34 WW'ers in 2017 (een daling van 17%). Hoewel het aantal WW'ers jaarlijks is gedaald (van 516 in 2015 naar naar verwachting 449 in 2017), neemt het aantal WW'ers dat instroomt in de Participatiewet in verhouding sneller af. Aangenomen kan worden dat de informatiebijeenkomsten hier een bijdrage in leveren.
- Beoogd effect 2018 en verder: er is geen reden om aan te nemen dat bovenstaande trend zich in 2018 niet voortzet. Gezien de geringe investering zal deze maatregel voort worden gezet.

<sup>1</sup> Zie bijlage 1 voor de wijze waarop deze besparing is berekend.

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

Volgend op de informatiebijeenkomsten zoals vermeld in 2.1.1 hebben WW'ers de mogelijkheid deel te nemen aan de Werkacademie en het Netwerkcafé (intern georganiseerde dienstverlening met als doel zo laagdrempelig mogelijk plaatsingen te realiseren). Dit is een vrijblijvend aanbod.

- Investering vanuit het Arbeidsmarktoffensief: de deelname aan de Werkacademie dan wel het Netwerkcafé brengt geen extra kosten met zich mee, daar dit onderdeel uitmaakt van de reguliere uitvoering.
- Resultaten tot nu toe: jaarlijks wordt aan ongeveer 10% van de deelnemers van de informatiebijeenkomst extra begeleiding geboden vanuit de Werkacademie en eventueel het Netwerkcafé. Deelname aan de Werkacademie/het Netwerkcafé ondersteunt WW'ers bij het vinden van regulier werk en beperkt op deze wijze de instroom in de Participatiewet.
- Beoogd effect 2018 en verder: het effect in de komende jaren zal naar verwachting hetzelfde zijn als hierboven geschetst.

## 2.2 Jeugdwerkgelegenheid

Het Jongerenloopbaancentrum (JLC) is gericht op preventie van schoolverzuim, het terug begeleiden van jongeren naar school (met als doel het behalen van een startkwalificatie of vakcertificaat) en jongeren op een baan plaatsen. Met de inzet van extra budget vanuit het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid (2016-2018) wordt er extra aandacht aan jongeren besteed en verbetering van het proces doorgevoerd waardoor meer tijd is voor jongeren en focus op uitstroom.

- Investering vanuit het Arbeidsmarktoffensief: € 70.000 per kalenderjaar.
- Resultaten tot nu toe: om het gat op het CV niet verder te laten groeien, is een ontwikkelroute ingesteld. De ontwikkelroute richt zich onder andere op persoonlijke ontwikkeling, sollicitatievaardigheden, 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 2016 zijn er 13 bijeenkomsten georganiseerd en hebben er 25 jongeren uit Voorschoten deelgenomen. Hiervan hebben er 15 een baan gevonden. Dit levert een fictieve besparing van € 150.000 op.
- Beoogd effect 2018 en verder: het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid zal ook in 2018 worden voortgezet, onder andere met investering vanuit het Arbeidsmarktoffensief. Hierbij is de verwachting soortgelijke resultaten te behalen.

## 2.3 Handhaving

Vanuit het Arbeidsmarktoffensief is € 120.000 vrijgemaakt ten behoeve van handhaving. Hieruit zijn de maatregelen die in deze paragraaf zijn opgenomen, bekostigd.

### 2.3.1 Handhaving algemeen

Acties met betrekking tot handhaving zijn uitgewerkt in het Uitvoeringsplan Naleving en Handhaving Jeugd/Wmo/Participatie (2016-2017). Deze hebben onder andere betrekking op de informatievoorziening richting kandidaten, afspraken met re-integratiebedrijven wat betreft voorlichting over de naleving van verplichtingen, het trainen van consulenten in het beland van handhaving, het aanstellen van een medewerker handhaving voor wat betreft re-integratie (naast de medewerker handhaving inkomen) en extra inzet vanuit de poortwachtersfunctie om instroom zoveel als mogelijk te beperken.

- Resultaten tot nu toe:
  - in 2016 is vanuit het Uitvoeringsplan Naleving en Handhaving gestart met de opdracht 450 cliënten per jaar te spreken uit de groep 'met re-integratieplicht maar zonder re-integratietraject'. Hiervoor is voor de duur van het onderzoek 1 fte beschikbaar gesteld. In totaal zijn in de 3 gemeenten 336 cliënten uit deze doelgroep gesproken. Hiervan zijn 80 cliënten geschikt bevonden voor begeleiding naar werk. Momenteel ontvangen zij deze begeleiding of volgen zij een re-integratietraject.
  - Inzet van de poortwachter heeft ervoor gezorgd dat van de 118 intakes die gevoerd zijn in 2016, 50 meldingen niet tot een aanvraag voor een Participatiewet-uitkering hebben geleid.
  - Door de handhavingsconsulent inkomen zijn 4 (gematigde) boetes opgelegd. De hoogte van de boetes bedroeg € 5.465. Daarnaast zijn er in 2016 30 huisbezoeken afgelegd en in totaal 6 uitkeringen beëindigd. Dit levert een fictieve besparing van € 90.000 op.
  - De Sociale Recherche heeft 3 onderzoeken afgedaan, waarvan 1 resulteerde in een beëindigde uitkering of afgewezen aanvraag. Dit resulteerde in een fictieve besparing van € 15.000.
- Beoogd effect 2018 en verder: vanuit diverse landelijke onderzoeken als *Van Budget naar Besteding* (Atlas voor Gemeenten, 2017) wordt duidelijk dat gemeenten steviger moeten inzetten op handhaving willen zij hun tekort enigszins onder controle krijgen. Deze inzet leidt tot minder instroom en meer uitstroom. In paragraaf 3.3 wordt voorgesteld meer inzet te plegen op dit gebied. Dit zal leiden tot meer resultaat, waarbij als doel geldt 15% extra besparing bovenop de in 2016 behaalde resultaten.

### 2.3.2 Onderzoek urenuitbreiding deeltijdbanen

In 2016 en 2017 is uitvoering gegeven aan fraudeonderzoek bij deeltijdarbeid. Er is in eerste instantie een kleinschalige pilot uitgevoerd waarbij dossieronderzoek is gedaan. De resultaten hiervan leidde tot een groter vervolgttraject in 2017. Door het betrekken van een externe partij in verband met het niet binnen de gemeente in voldoende mate aanwezig zijn van de benodigde ervaring en expertise, vormt dit een externe maatregel.

- Resultaten tot nu toe: geen van de onderzoeken had tot nu toe betrekking op een inwoner van de gemeente Voorschoten.
- Beoogd effect 2018 en verder: in de andere gemeenten van het samenwerkingsverband is hetzelfde onderzoek uitgevoerd, waarbij een positief resultaat is behaald (het onderzoek heeft hier meer opgeleverd aan besparing dan de investering bedroeg).

## 2.4 Werkgeversbenadering

Vanuit het Arbeidsmarktoffensief is € 450.000 vrijgemaakt ten behoeve van de werkgeversbenadering. Hieruit zijn de maatregelen die in deze paragraaf zijn opgenomen, bekostigd.

### 2.4.1 Scrummatching/doorontwikkeling Netwerkcafé

Accountmanagers en consultants bespraken kandidaten volgens de scrummethodiek. Naar aanleiding hiervan werden concrete acties ondernomen om kandidaten sneller en beter uit te laten stromen naar regulier werk. Deze opzet is inmiddels verder doorontwikkeld in het Netwerkcafé, waarbij accountmanagers en consultants samen met de kandidaat in gesprek gaan over diens kansen en mogelijkheden. Naast accountmanagers zijn ook andere medewerkers aanwezig, waardoor via gerichte samenwerking snelle uitstroom mogelijk wordt gemaakt.

- Resultaten tot nu toe: iedere twee weken nemen er ongeveer 40 tot 50 kandidaten uit de 3 gemeenten deel aan het Netwerkcafé. Concrete resultaten in de vorm van plaatsingen, inclusief de hiermee samenhangende besparingen, zijn eerder in paragraaf 2 uitgewerkt.
- Beoogd effect 2018 en verder: het Netwerkcafé wordt in 2017/2018 verder doorontwikkeld naar een centrum waar dienstverlening meer op maat is gemaakt voor cliënten (interactief, netwerken, werken aan sollicitatievaardigheden en de aanwezigheid van werkgevers zijn hierbij speerpunten). Hiermee kan een snellere uitstroom naar regulier werk gerealiseerd worden door middel van betere aansluiting op de kansen en mogelijkheden van de kandidaat. De doorontwikkeling brengt naar verwachting geen extra kosten met zich mee.

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

In het Werkgeversservicepunt (WSP) nemen accountmanagers van zowel het UWV als het samenwerkingsverband deel. Hierbinnen kan een beroep gedaan worden op elkaars netwerk om zoveel mogelijk kandidaten te plaatsen naar werk. Daarnaast werkt de gemeente samen met het UWV en SW-bedrijven in het Werkhuis. Het Werkhuis is sinds 2017 operationeel. Iedere twee weken is er een Werkhuis-bijeenkomst voor deelnemers.

- Resultaten tot nu toe: de samenwerking tussen het WSP en het Werkhuis uit zich onder andere in een verhoogd aantal plaatsingen in 2016. Deze zijn eerder in paragraaf 2 uitgewerkt.
- Beoogd effect 2018 en verder: 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 2.4.1). De verwachting is dat deze doorontwikkeling bij zal dragen aan de toekomstige te realiseren plaatsingen en dus het bevorderen van uitstroom.

### 2.4.3 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 tot nu toe: 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.
- Beoogd effect 2018 en verder: 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 2.4.1). Ook de samenwerking met economie zal geëvalueerd gaan worden.

#### **2.4.4 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.

- Resultaten tot nu toe: op basis van de samenwerking heeft Tempo Team in 2016 ruim 200 kandidaten naar werk bemiddeld voor de arbeidsmarktregio 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.
- Beoogd effect 2018 en verder: 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. De kosten hiervan liggen een stuk hoger dan de gemiddelde bijdrage die geleverd wordt binnen een publiek-private samenwerking, waardoor deze juist een extra besparing oplevert bovenop de door middel van plaatsingen gerealiseerde besparingen.

#### **2.4.5 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 tot nu toe: de extra inzet heeft effect gehad in voorgaande jaren. Ook in 2017 lijkt dit het geval te zijn. De taakstellingen met betrekking tot plaatsingen naar werk zijn ruimschoots gehaald. Dit is mede mogelijk gemaakt door de extra inzet. De resultaten met betrekking tot plaatsingen zijn eerder in paragraaf 2 uiteengezet.
- Beoogd effect 2018 en verder: de tot nu toe behaalde resultaten laten zien dat het investeren in het opbouwen en onderhouden van een netwerk met werkgevers kan leiden tot succes. De verwachting is dat dit ook in 2018 het geval zal zijn.

#### **2.4.6 Toolbox instrumentarium werkgevers**

Er is regionaal (in de arbeidsmarktregio's ZHC en Haaglanden) een toolbox instrumenten uitgewerkt, zodat accountmanagers deze maximaal kunnen inzetten en communiceren richting werkgevers. 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. Wegens de betrokkenheid van een arbeidsmarktregio anders dan de eigen regio en dus ook wegens het gebruikmaken van diens expertise, vormt dit een externe maatregel.

- Resultaten tot nu toe: de maatregel werkt voornamelijk ondersteunend bij de accountmanagers en hun voorlichting richting werkgevers. De toolbox draagt bij aan gerealiseerde plaatsingen.
- Beoogd effect 2018 en verder: het beheer van de toolbox vergt minimale inspanning en uitgaven. Als onderdeel van de going concern kan de maatregel ondersteunend blijven werken en bijdragen aan het realiseren van plaatsingen.

#### **2.4.7 Functiecreatie**

Dit omvat het adviseren van bedrijven om functies anders in te richten waardoor mensen met een Participatiewet-uitkering (in het bijzonder de banenafpraak-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. Er dient een uitgebreide bedrijfsscan te worden uitgevoerd bij de werkgever. Vanuit het UWV is hierin expertise en wordt deze maatregel regelmatig uitgevoerd.

- Resultaten tot nu toe: er worden door accountmanagers, in overleg met werkgevers, vacatures aangepast zodat betere matches gemaakt kunnen worden met de kandidaten. Vacatures op maat leiden tot meer plaatsingen.
- Beoogd effect 2018 en verder: 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. De kosten die hiermee gepaard gaan, kunnen nog niet in kaart worden gebracht. Deze zullen met name betrekking hebben op het uitvoeren van bedrijfsscans of het trainen van accountmanagers hierin. In het laatste geval is dit een kortdurende investering die ook op langere termijn meer plaatsingen oplevert.

#### **2.4.8 Zichtbaarheid WSP vergroten**

Regionaal is er in 2016 en 2017 veel aandacht geschonken aan de zichtbaarheid van het WSP. Met de lancering van websites en een uniforme uitstraling wordt er op communicatiegebied regionaal gewerkt op het terrein van de werkgeversdienstverlening. 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 kandidaten Werkgeversservicepunt. Deze onderzoeken worden uitgevoerd door een externe partij.

- Resultaten tot nu toe: de resultaten zijn nog niet bekend, omdat het Naamsbekendheid- en klanttevredenheidsonderzoek nog loopt.

- Beoogd effect 2018 en verder: naar aanleiding de uitkomsten van de onderzoeken, kunnen in 2018 en verder maatregelen genomen worden om bijvoorbeeld de bekendheid bij werkgevers te vergroten. Dit zal naar verwachting leiden tot een groter aantal plaatsingen.

## 2.5 Werken is meedoen

'Werken is meedoen' had betrekking op CV Online, een website waarop kandidaten zichzelf konden presenteren en werkgevers zelf op zoek konden, zich direct een beeld konden vormen van de kandidaat en hierdoor konden investeren in cliënten uit de eigen gemeente. Omdat deze maatregel weinig succesvol bleek en er diverse vraagstukken rondom privacy wet- en regelgeving speelden, is deze maatregel beëindigd. De kosten bedroegen € 9.200.

## 2.6 Deeltijdwerk

Kandidaten die deeltijd of flexibel werken zijn actief, doen werkervaring op en verlagen de uitkeringslasten. Uit diverse arbeidsmarktonderzoeken blijkt dat dat er veel deeltijdwerk beschikbaar is dat geschikt is voor kandidaten met een Participatiewet-uitkering. Hierop is de laatste jaren dan ook extra op gestuurd en op ingezet. Daarnaast zijn en worden mensen met een deeltjidsinkomen veel actiever bemiddeld naar aanvullend werk of urenitbreiding om zo volledig uit de uitkering te komen.

- Investering vanuit het Arbeidsmarktoffensief: € 70.000 per kalenderjaar.
- Resultaten tot nu toe: in 2016 had 32% van de plaatsingen betrekking op deeltijdwerk.
- Beoogd effect 2018 en verder: 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.

## 2.7 SROI

Bij het inkopen of aanbesteden van opdrachten hanteren de gemeenten Voorschoten, Leidschendam-Voorburg en Wassenaar Social Return on Investment (SROI) contractvoorwaarden. Dit met als doel de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen.

- Investering vanuit het Arbeidsmarktoffensief: € 70.000 per kalenderjaar.
- Resultaten tot nu toe: voorlopige resultaten over 2016 laten zien dat er 5 % van de totale opdrachtsom van verleende opdrachten besteed is aan SROI. De kosten hebben met name betrekking op voorlichting, interne afstemming en afstemming met werkgevers.
- Beoogd effect 2018 en verder: ook in de toekomst zal SROI gehanteerd blijven, met naar verwachting soortgelijke resultaten. Het vormt immers een vast onderdeel van de contractvoorwaarden.

## 3. Aanvullende maatregelen

Zoals eerder vermeld, ziet de wereld er sinds het opstellen en invoeren van het oorspronkelijke Plan van Aanpak Arbeidsmarktoffensief anders uit. Om het hoofd te kunnen bieden aan uitdagingen die destijds niet voorzien waren, zoals het tekort op het BUIG-budget maar ook stijgende cliëntaantallen, zijn of worden in de loop van 2017 aanvullende maatregelen getroffen. Daarnaast heeft er geleidelijk een bestandsverandering plaatsgevonden, waardoor niet alleen aanvullende maar ook andere maatregelen nodig zijn om hier op in te kunnen spelen. De gemeentelijke dienstverlening blijft immers maatwerk.

### 3.1 Onderzoek effectiviteit re-integratietrajecten

Naast de inzet van zowel accountmanagers uit het Werkgeversservicepunt als consultants om meer kandidaten te begeleiding naar werk of een opleiding, worden er ook re-integratietrajecten ingezet om laatstgenoemde te begeleiden. De effectiviteit van de diverse re-integratietrajecten zal onderzocht worden, onder andere naar voorbeeld van de gemeente Drentsche Aa. Het onderzoek zal uit worden gevoerd door een externe partij.

- Kosten: € 17.500 voor de periode september-oktober 2017 (ESF-middelen 2017).
- Beoogd effect: het doel van het onderzoek is tweeledig. Enerzijds zorgt het voor de inzet van resultaatgerichte re-integratietrajecten en een dusdanige inzet van het Participatiebudget, met als doel maximaal resultaat in de vorm van uitstroom naar werk of opleiding tegen een zo min mogelijke investering. Anderzijds biedt het onderzoek meer inzicht in de re-integratietrajecten zodat deze beter gekoppeld kunnen worden aan de dienstverlening richting kandidaten. Hierdoor wordt de dienstverlening efficiënter.

### 3.2 Extra inzet en inrichting handhaving

Zoals aanbevolen in diverse onderzoeken als *Van Budget naar Besteding* (Atlas voor Gemeenten, 2017) 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.

- Kosten: € 25.000 voor de periode september 2017 – januari 2018 (ESF-middelen 2017).
- Beoogd effect: zie paragraaf 2.3.1.

### 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 consulenten verandert maar ook de werkwijze, naar voorbeeld van de gemeente Rotterdam. Om de dienstverlening van en door team Werk te optimaliseren en de caseload van consulenten meer te stroomlijnen, wordt een nieuwe werkwijze geïmplementeerd.

- Kosten: niet van toepassing (er worden geen extra kosten gemaakt waardoor dit binnen het reguliere budget valt).
- Beoogd effect: de nieuwe werkwijze is niet alleen efficiënter, maar ook meer klantgericht. Hierdoor is meer ruimte voor dienstverlening op maat gecombineerd met een optimale inzet van medewerkers en middelen, terwijl tegelijkertijd wordt gewerkt aan het maximaliseren van de uitstroom op een voor de cliënt zo kansrijk mogelijke wijze. Dit onder andere door op de arbeidsmarkt vraag en aanbod beter op elkaar aan te laten sluiten.

### 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 netto gemiddelde prijs per verstrekte bijstandsuitkering per jaar inclusief vakantiegeld verminderd met de geïnde vorderingen per betaling. De prijs van de uitkering binnen het samenwerkingsverband Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar ligt 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. 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.

- Kosten: € 60.000 per kalenderjaar (bekostigd uit het reguliere personeelsbudget).
- Beoogd effect: optimale uitvoering van de nieuwe werkwijze leidt mogelijk tot verhoogde inkomsten. Op deze wijze worden echter niet alleen deze verhoogd, maar wordt ook de gemiddelde prijs van de uitkering op termijn verlaagd.

### 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.

- Kosten: niet van toepassing (er worden geen extra kosten gemaakt waardoor dit binnen het reguliere budget valt).
- Beoogd effect: de ontwikkelingen bieden de kans om extra plaatsingen te realiseren, afhankelijk van de fase waarin het project zich bevindt. Bij bijvoorbeeld de sloop van bestaande bouw kunnen cliënten aangedragen worden bij werkgevers; hetzelfde kan als voorbereiding op de oplevering voor wat bijvoorbeeld betreft de detailhandel. Het is op voorhand niet mogelijk een inschatting van te geven van de uiteindelijk te realiseren plaatsingen.

## 4. Bedrijfsvoering

Binnen de gemeentelijke organisatie zijn ook diverse maatregelen doorgevoerd welke bijdragen aan de effectiviteit van de dienstverlening op het gebied van Werk en Inkomen, maar welke ook besparend werken.

### 4.1 Toegangs-/werkprocessen leanen

In 2017 is een start gemaakt met het leanen van de toegangsprocessen binnen het sociaal domein. Hieronder vallen ook de toegangsprocessen van Werk en Inkomen. Dit met als doel de werkwijze en bijbehorende processen effectiever en efficiënter te maken, waardoor de dienstverlening geoptimaliseerd wordt. Na deze eerste stap wordt hier een vervolg aan gegeven, wederom onder begeleiding van een externe partij met de benodigde expertise hiertoe.

- Kosten: € 18.000 voor de periode november 2017-januari 2018 (ESF-middelen 2017).
- Beoogd effect: door het effectiever en efficiënter maken van de werkprocessen, wordt de doorlooptijd verkort. Hierdoor kan een consulent sneller en meer processen afhandelen. Dit levert tijdwinst, maar ook een financiële besparing op. De uiteindelijke besparing is afhankelijk van de uitkomsten en is op voorhand niet in kaart te brengen.

## 4.2 Personele lasten

Er is gedurende het afgelopen jaar kritisch gekeken naar de inzet van (ingehuurd) personeel. De komende tijd wordt per ingehuurde medewerker bekeken of het mogelijk is het arbeidscontract om te zetten en de medewerker in dienst te nemen.

- Kosten: niet van toepassing.
- Beoogd effect: ongeveer 40% aan besparing per ingehuurde medewerker, mits deze in dienst komt van de gemeente Leidschendam-Voorburg.



## Bijlage 1: Berekening besparing

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 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.

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.

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.