



Kadernota Werk

“Werk in uitvoering”

Juni 2021



Voorwoord

Voor u ligt de nieuwe kadernota werk die de kaders schetst voor onze dienstverlening. Als wethouder wil ik het leven voor alle Rijswijkse ingezetenen zo aangenaam mogelijk maken. Een betaalde werkplek verbetert de situatie van inwoners. Ik wil daarom dat zoveel mogelijk Rijswijkers meedoen aan de samenleving door te werken of, indien betaald werk geen optie is, zich maatschappelijk in te zetten.

Als gemeente kunnen wij geen banen creëren. Gelukkig heeft Rijswijk als gemeente voor werkgevers veel te bieden: het heeft een ideale ligging voor bedrijven en kantoren, een groeiend woonklimaat, veel groen, een diversiteit aan (sport)verenigingen en cultuuractiviteiten, wijk- en winkelcentra, horeca, leisure & entertainment en bevindt zich in een regio met veel mogelijkheden.

Deze kansen wil ik graag blijven benutten om werkgelegenheid te bieden voor de Rijswijkse inwoners. Dit is de afgelopen jaren bijvoorbeeld al gebeurd door het Lokaal Sociaal Akkoord, een nauwe samenwerking met de BBR, de totstandkoming van een krachtige acquisitiestrategie en het vereenvoudigen van procedures voor werkgevers.

Werk in uitvoering

Het kan voorkomen dat het inwoners zelf niet lukt om een betaalde werkplek te vinden en dat is vervelend. Voor deze inwoners staat de gemeente klaar om te helpen met passende dienstverlening. De gemeente richt zich hierbij op de kansen en mogelijkheden van de inwoner. Onze dienstverlening passen wij aan aan de huidige situatie. De effecten van de Covid-crisis worden ook gevoeld in Rijswijk, bijvoorbeeld doordat kwetsbare doelgroepen gebruik moeten maken van gemeentelijke dienstverlening en ook nieuwe doelgroepen die afhankelijk zijn van de gemeentelijke dienstverlening. De komende tijd gaat de gemeente aan de slag met dienstverlening die gericht is op deze doelgroepen. Werk draagt bewezen positief bij aan de persoonlijke situatie, en gemeente Rijswijk is van mening dat het goed is dat iedereen zoveel mogelijk aan het werk gaat.

Uiteraard staat deze nota daarbij niet op zichzelf. Werk is een onderdeel van een complexe puzzel waarin ook armoede, participatie en schulden een rol spelen. Om recht te doen aan de complexiteit is deze nota tot stand gekomen in samenwerking met al deze beleidsterreinen en valt daarbij onder de brede kadernota sociaal domein.

Larissa van Bentvelzen

Wethouder Sociaal Domein, Jeugd, Participatie en Dierenwelzijn



Samenvatting

Gemeente Rijswijk gaat uit van de eigen kracht en verantwoordelijkheid van Rijswijkse inwoners bij het vinden van werk. Voor de inwoners die hier ondersteuning bij nodig hebben, werken we toe naar een integrale aanpak. We zoeken hiervoor aansluiting bij de externe en regionale, maar ook de lokale partners binnen het Sociaal Domein om te zorgen voor goede randvoorwaarden om de inwoners naar mogelijkheden maximaal te laten participeren.

Op de volgende pagina is middels een leaflet opgenomen welke onderwerpen en doelstellingen aan bod komen in de nieuwe kadernota.

Visie: Werk in uitvoering

De gemeente Rijswijk vindt het belangrijk dat inwoners van Rijswijk aan het werk zijn. Het hebben van werk biedt perspectief en geeft de inwoner regie over zijn of haar leven. Het hebben van werk zorgt bijvoorbeeld voor sociale contacten, een dagelijkse structuur en vaste inkomsten.

Als het inwoners zelf niet lukt om aan werk te komen, proberen wij als gemeente te helpen of ondersteunen waar dat mogelijk is. Daarbij stellen wij de behoefte van de inwoner zoveel mogelijk centraal.

KADERNOTA WERK

WERK IN UITVOERING



INWONERS GAAN AAN HET WERK

Jaarlijks 365 plaatsingen
Bevorderen van competentieontwikkeling
Bevorderen van doorstroom participatieladder
Rode Loper als onderdeel dienstverlening
Invulling voor aanvraag garantiebanen
Passende werkplek voor 'beschut werk'



ZORGEN VOOR EEN SLUITENDE PRO-VSO AANPAK

Doorzetten van sluitende aanpak PRO/VSO-
jongeren
Aanhaken op regionale initiatieven zoals hybride
leerlijnen



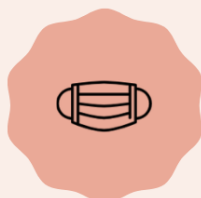
INNOVEREN VAN DE DIENSTVERLENING

Integraal werken binnen en buiten sociaal domein
HalloWerkprofiel voor alle trede 3 t/m 5
Intensiveren van regionale samenwerking met
arbeidsmarktregio
Uitbreiding regionale toolbox



BIJ ALLE OPDRACHTEN WORDT SROI TOEGEPAST

Vaststellen en implementeren SROI 2.0 beleid
Meer inzet op handhaving SROI
Bij alle opdrachten boven €150.000 wordt SROI
ngezet



LOKALE EN REGIONALE CRISISAANPAK COVID-19

Lokaal en regionaal niveau
Inrichten van mobiliteitsteams
Inzet van coronabanen (binnen zorg, handhaving &
onderwijs)



Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inleiding	1
Hoofdstuk 1: Evaluatie kadernota 'samen werken aan werk'	2
Evaluatie ambitie 1: 'het versterken van bedrijvigheid in Rijswijk'	2
Evaluatie ambitie 2: 'werkgelegenheid stimuleren voor de doelgroep van de Participatiewet'	3
Evaluatie ambitie 3: 'Inzet op innovatieve dienstverlening'	6
Evaluatie ambitie 4: 'Betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt'	7
Hoofdstuk 2: Actualiteiten rondom covid-19	10
Hoofdstuk 3: Rijswijk in cijfers	12
Hoofdstuk 4: Doelstellingen	14
Doel 1: Inwoners gaan aan het werk	14
Doel 2: Zorgen voor een sluitende pro-vso aanpak	16
Doel 3: Innoveren van de dienstverlening	17
Doel 4: Bij alle opdrachten wordt SROI toegepast	19
Doel 5: Lokale en regionale crisisaanpak Covid-19	19
Hoofdstuk 5: Positionering kadernota	22
Hoofdstuk 6: Financiële onderbouwing	25
Bijlagen	27



Inleiding

Voor u ligt de kadernota die na vaststelling direct in werking zal treden. Deze kadernota is tot stand gekomen middels integrale samenwerking binnen en buiten het sociaal domein. De kadernota Sociaal Domein, welke enkele weken geleden is vastgesteld door de Raad van de Gemeente Rijswijk, dient als een paraplu voor de kadernota Werk. De kadernota werk raakt vele beleidsthema's binnen het sociaal domein en is ook gemeentebreed van belang. Om deze reden hebben we, om de integraliteit goed inzichtelijk te maken, een hoofdstuk toegevoegd met betrekking tot de positionering van de nota. Er wordt afgesloten met de doelstellingen en ambities voor de toekomst en de daarbijbehorende financiële onderbouwing. Om de leesbaarheid te vergoten is in de bijlage een afkortingenlijst en een lijst van beleidsinstrumenten toegevoegd.

Leeswijzer

Deze nota heeft twee hoofddoelen: enerzijds wordt er teruggekeken naar de doelstellingen uit de vorige nota en wordt geëvalueerd in hoeverre deze behaald zijn. Anderzijds worden er nieuwe doelstellingen geformuleerd voor de toekomst, waarbij rekening wordt gehouden met de veranderde omstandigheden. In het eerste hoofdstuk wordt besproken wat de doelstellingen waren, hoe deze zijn ingevuld en wat daarvan wordt meegenomen voor de toekomst. Daarna wordt beschreven hoe de huidige situatie rondom covid-19 eruitziet en wat de invloed daarvan is op deze nota. Daarna beschrijven wij de doelstellingen vanaf 2021.



Hoofdstuk 1: Evaluatie kadernota 'samen werken aan werk'

In 2015 hebben we met de kadernota 'Samenwerken aan werk' een aantal doelstellingen vastgesteld voor de komende vier jaar. Nu deze jaren voorbij zijn maken we graag de balans op. De volgende onderwerpen hebben we aangepakt:

1. Het versterken van bedrijvigheid in Rijswijk.
2. Werkgelegenheid stimuleren voor de doelgroep Participatiewet.
3. Inzet op innovatieve dienstverlening.
4. Betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Deze ambities zijn omgezet in concrete actielijnen in het actieplan genaamd Lokaal Sociaal Akkoord (2018). De volgende vijf actielijnen zijn geformuleerd:

1. Neerzetten van een goed klimaat voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen zowel de gemeente Rijswijk als de regio Haaglanden.
2. Inzetten op een goede integrale dienstverlening vanuit de gemeente die aansluit op de behoefte van werkgevers.
3. Organiseren van activiteiten en projecten voor kandidaten met een specifieke ondersteuningsvraag.
4. Nog meer inzet op Social Return on Investment (SROI) en vereenvoudiging van de procedures.
5. Ontwikkelingen van innovatieve projecten samen met werkgevers.

De onderwerpen zijn ondergebracht in de bovenstaande ambities. Per ambitie zullen we hieronder ingaan op hetgeen er gerealiseerd is. Daarnaast willen we in de nota die nu voor u ligt onderscheid maken tussen behaalde doelstellingen en manieren waarop de doelstellingen verder bijgesteld en ontwikkeld kunnen worden.

Evaluatie ambitie 1: 'het versterken van bedrijvigheid in Rijswijk'

Rijswijk heeft afgelopen jaren gewerkt aan het verder versterken van de bedrijvigheid. Zo is de toekomstvisie Plaspoelpolder vastgesteld met een bijbehorende uitvoeringsagenda waarbij aandacht is voor onder andere gebiedsontwikkeling & positionering en werkgelegenheid & onderwijs. Diverse projecten zijn binnen de thema's uitgerold zoals de herontwikkeling van zowel het Kesslerpark, het Havengebied en het middengebied waarbij behoud en/of versterking van de bedrijvigheid een belangrijk aandachtspunt is. Ook wordt ingezet op een passend aanbod van werklocaties.

Naast aandacht voor de diverse bedrijvenlocaties is er ook aandacht voor het versterken van de winkelcentra. Voor In de Bogaard is daarbij ingezet op het creëren van een stadscentrum met meer horeca, verbeterde verblijfskwaliteit en betere verbinding met de omgeving. Bij Oud Rijswijk staat het historische karakter nog altijd centraal en is dit afgelopen jaren ook meer in de buitenruimte tot uiting gekomen. Ten tijde van Corona is daarnaast extra ingezet op koop-lokaal acties.



Daarnaast is de samenwerking met Belangen Bedrijven Rijswijk (BBR) geïntensiveerd. Ook in de regio wordt steeds meer samengewerkt, zoals bij 'Werkwaardig'. Verder is het acquisitiebeleid in het kader van de Rode Loper opgestart.

Verder is in samenspraak met ondernemers en andere betrokkenen gestart met het opstellen van de Economische Strategie voor komende jaren. We zetten daarbij in op een meer stabielere economie door het creëren van een meer diverse structuur en het versterken van de verbinding met en tussen bedrijven. Dit doen we aan de hand van vier hoofdlijnen waar ook afgelopen jaren op is ingezet te weten sterke netwerken, sterke werk- en winkelgebieden, sterke economische structuur en sterke positionering.

Evaluatie ambitie 2: 'werkgelegenheid stimuleren voor de doelgroep van de Participatiewet'

Het werkgeversservicepunt Rijswijk heeft in de periode 2016 t/m 2020 ruim 1800 plaatsingen op werk gerealiseerd. Dit betreft de doelgroep in trede drie, vier en vijf.



De klantgroepen die we onderscheiden met de participatieladder

Kleine afstand tot de arbeidsmarkt	
Trede 6 Nazorg	
Klanten die betaald werk verrichten, waarvoor nazorg wordt geboden en/of Toolbox instrumenten zijn ingezet.	
Trede 5 Bemiddeling naar werk	
Klanten die gemotiveerd zijn en die direct bemiddelbaar zijn naar werk.	
Middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt	
Trede 4 Ontwikkeling richting werk	
Klanten die nog niet direct bemiddelbaar zijn. De verwachting is dat zij met de juiste ondersteuning binnen een jaar 'job-ready' kunnen zijn.	
Trede 3 Specifieke diagnose	

Klanten die behoren tot een prioritaire doelgroep waarvoor een aanvullende diagnose wordt uitgevoerd. Het gaat om jongeren, mensen met een arbeidsbeperking en alleenstaande ouders.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Trede 2 | Sociale activering

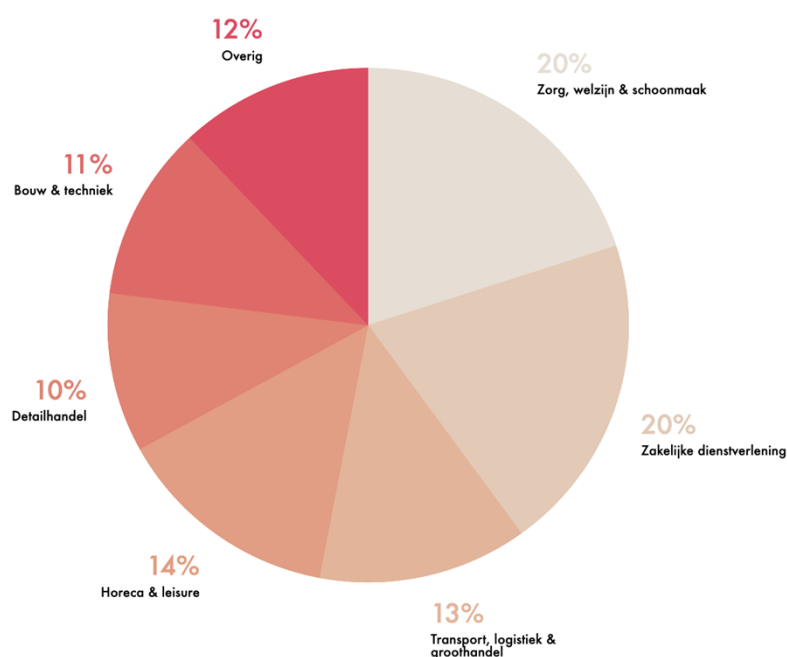
Klanten wiens arbeidspotentieel niet binnen een jaar te mobiliseren is, maar die wel mogelijkheden hebben om te participeren in de samenleving.

Trede 1 | Zorg

Klanten die geen arbeidspotentieel hebben en geen of minimale mogelijkheid tot participatie.

Het aantal van 1800 plaatsingen in de periode 2016 - 2020 is in totaal 340 meer dan de ambitie van 365 per jaar die vooraf was geformuleerd voor deze periode. Een groot deel van de plaatsingen is direct of indirect te relateren aan het LSA en de inspanningen die de partners daarbij verricht hebben.

Overzicht plaatsingen 2016-2020 per sector





Dienstverlening aan arbeidsbeperkten

Beschut werk

Jaarlijks zet de gemeente zich in met betrekking tot de beschutte werkplekken. Op dit moment bedienen we de gehele doelgroep beschut werk door middel van een gepaste plek bij Werkse!, Patijnenburg of de Binnenbaan of andere partners in de stad.

Arbeidsbeperkten & de banenafpraak

Als Werkgeversservicepunt faciliteren we de markt met het plaatsen van arbeidsbeperkten in een garantiebaan. Daarnaast hebben we als gemeente een verantwoordelijkheid voor het creëren van garantiebanen. Gemeente Rijswijk heeft destijds het initiatief genomen om tien banen te creëren voor deze doelgroep. Landelijk is gebleken dat veel werkgevers niet in staat zijn om deze banen te bieden aan de doelgroepen en blijft de realisatie achter.

Actieplan LSA (Samenwerking BBR)

De gemeente Rijswijk werkt in het kader van het Lokaal Sociaal Akkoord (LSA) nauw samen met o.a. de BBR, werkgevers, zorginstellingen, (subsidie)partners en onderwijsinstellingen, wat leidt tot meer werkgelegenheid. In de afgelopen periode hebben we middels de samenwerking met de BBR tien werkgevers kunnen toevoegen aan het LSA. Tevens is de samenwerking met uitzendbureaus versterkt. Daarnaast zijn de procedures voor opdrachtnemers vereenvoudigd, waardoor samenwerking met de gemeente laagdrempeliger wordt. Bij deze samenwerking is rekening gehouden met de sterke focus op SROI.



Regionaal Platform Arbeidsmarktregio

Er is een regionaal jaarplan opgesteld door de arbeidsmarktregio Haaglanden. Hieronder de drie actielijnen:

1. Werkgeversdienstverlening, welke heeft geresulteerd in de samenwerking tussen werkgevers en partners in de regio. Deze samenwerking heeft tot doel het gezamenlijk aanpakken van de uitdagingen binnen de arbeidsmarktregio. Het uitgangspunt hierbij is een goed functionerende arbeidsmarkt waar inclusie de norm is;
2. Kandidaten in beeld, waar onder andere HalloWerk! een onderdeel van is;
3. Kandidaatontwikkeling, waarbij we de mogelijkheden van de kandidaat optimaal willen versterken en benutten.

Rode loper

Deze strategie is gericht op een integrale benadering tussen werk, economie en onderwijs en beschrijft hoe Rijswijk zich kan profileren als interessante vestigingsplaats voor bedrijven. Deze werkwijze is inmiddels ingebed in de reguliere dienstverlening van



de afdeling Economische zaken en het Werkgeversservicepunt en vormt de basis voor de werkwijze van de aankomende jaren. Aan de hand van persoonlijke gesprekken, input via een enquête en gerichte aanvullende vraagstellingen heeft dit geresulteerd in het aanscherpen van de dienstverlening naar ondernemers. Deze aanscherping richt zich onder meer op een grotere zichtbaarheid en bekendheid van de rol van de gemeente, eenduidigheid in processen en loketten en betere en gerichtere informatievoorziening.

Evaluatie ambitie 3: 'Inzet op innovatieve dienstverlening'

In de afgelopen jaren is de gemeente volop bezig geweest met het verbeteren van de dienstverlening om aan te sluiten bij de behoefte van de inwoner. Dit zijn de hoogtepunten:

1. *Competensys en klantreis*

Tijdens de intake wordt het innovatieve diagnose-instrument Competensys ingezet, waarmee bepaald wordt welke mogelijkheden een inwoner heeft om aan het werk te gaan. Hierna begint de klant aan de klantreis, welke in de bijlage afgebeeld is. De afgelopen jaren hebben we de klantreis aangepast en verbeterd.

2. *HalloWerk*

HalloWerk is een landelijk innovatief platform dat werkgevers en inwoners bij elkaar brengt. Inwoners kunnen aangeven welk werkprofiel zij het beste vinden passen en worden zo gekoppeld aan werkgevers die naar dat profiel op zoek zijn.

3. *Maatschappelijk verantwoord ondernemen en Werkwaardig*

De gemeente Rijswijk vindt het belangrijk dat maatschappelijke verantwoord ondernemen gestimuleerd wordt. Een initiatief dat hierop inhaakt is het platform Werkwaardig. MVO-platform Werkwaardig is het regionale platform in Delft en Rijswijk voor werkgevers. Dit platform organiseert evenementen en workshops waarbij ondernemers elkaar ontmoeten, inspireren en kennis delen rondom het thema 'P' van People, als onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

4. *SROI*

Social Return on Investment (SROI) is een instrument dat de gemeente gebruikt om opdrachtnemers een sociale bijdrage te laten leveren. Dit betekent dat opdrachtnemers een bepaald percentage ($\pm 5\%$), dienen te gebruiken om kandidaten uit de doelgroep in te zetten binnen het bedrijf. De afgelopen vier jaren heeft het SROI-beleid een bijdrage geleverd in de vorm van gemiddeld 60 betaalde banen per jaar. SROI heeft in de afgelopen vier jaar niet alleen betaalde banen opgeleverd voor inwoners, maar ook opleidingen, cursussen en werkervaringsplaatsen.



Evaluatie ambitie 4: 'Betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt'

Aansluiting bij kadernota Jeugd Onderwijs en Brede Scholen

De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt heeft extra aandacht gekregen met de start van het programma Nieuwe Energie Onderwijs Rijswijk als onderdeel van de kadernota Jeugd, onderwijs en brede scholen (JOBS). NOER zet daarbij in op het proactief versterken en faciliteren van het onderwijs op de thema's (hybride) docenten, voorkomen van uitval bij overgangsmomenten, structureel aanbod van stageplaatsen en langdurige samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Deze aanpak past binnen de doelstellingen van het overkoepelende beleid van Jeugd en Onderwijs waarbij het optimaal ontwikkelen van het individueel talent belangrijk uitgangspunt is. Daarnaast hebben we de afgelopen jaren ingezet op het in beeld krijgen van alle PRO/VSO-jongeren. Er zijn geen thuiszitters en er is een goede aansluiting met de arbeidsmarkt voor deze doelgroep. Deze doelgroep valt onder de sluitende aanpak PRO/VSO. Ook als de jongeren doorleren, wordt er een vinger aan de pols gehouden, bijvoorbeeld middels nazorg.

Aanpak Jeugdwerkloosheid

Om jeugdwerkloosheid te bestrijden is er in 2016 een plan van aanpak opgesteld. De vier hoofddoelstellingen daarin zijn:

1. Begeleiding op maat voor Pro/Vso jongeren

Alle Pro/VSO jongeren die in beeld zijn worden bediend middels de sluitende aanpak. Dit is een samenwerking tussen JOBS en WSP, waarbij de jongeren terug begeleid worden naar school of naar werk worden begeleid.

2. Startkwalificatie bevorderen door leerwerkplekken

Het is belangrijk dat zoveel mogelijk jongeren de kans krijgen om een startkwalificatie te behalen. Om dit te faciliteren kan er gebruik worden gemaakt van leerwerkplekken op BBL- of BOL-niveau. Na het voltooien van de leerwerkplek, kan de jongere doorstromen naar MBO2-niveau. Het vinden van een goede stageplaats blijft een continue uitdaging, zeker in deze tijd. Het is bijna niet te vermijden dat jongeren die hiervoor in aanmerking komen, ook binnen de muren van de onderwijsinstelling een leerwerksetting aangeboden krijgen. Inzet van het WSP is aan de orde als de schakeling naar de arbeidsmarkt gemaakt moet worden.

3. De leerwerkcheque is ingevoerd



Jongeren die een BBL-opleiding volgen, kunnen gebruiken maken van een Leerwerkcheque. Waar de leerwerkcheque van toegevoegde waarde kan zijn, wordt deze ook ingezet.

4. *Doorkijken naar een langere termijn in samenwerking tussen JOBS en WSP*

We hebben de samenwerking onderdeel gemaakt van de reguliere werkwijze voor klanten bij het WSP (zoals later beschreven in de klantreis). Hiermee is de samenwerking voor de langere termijn geborgd.



Conclusie en aanbeveling

Bovenstaande hebben we uiteengezet wat de resultaten zijn op de onderwerpen die we hebben aangepakt. Er zijn dingen goed gegaan, en zijn dingen die in de praktijk anders hebben uitgepakt en er zijn onderwerpen die we voor de komende jaren terug willen laten komen in de ambities. Hieronder leest u de conclusie en aanbeveling:

Het versterken van de bedrijvigheid in Rijswijk

In de Economische Strategie van EZ wordt deze doelstelling verder uitgewerkt. Daarbij zetten we in op vier hoofdlijnen te weten: sterke netwerken, sterke werk- en winkelgebieden, sterke economische structuur en een sterk profiel. Voor de komende periode houden we deze ambities graag vast.

Werkgelegenheid stimuleren voor de doelgroep van de Participatiewet

Er zijn de afgelopen 5 jaar ruim 1800 plaatsingen gerealiseerd. Graag houden wij deze ambitie vast voor de komende periode. De gemeente heeft de samenwerking opgezocht met externe partijen, zoals werkgevers en onderwijsinstellingen en regionale gemeenten. Hieruit zijn het Rode Loper beleid, de actielijnen uit het LSA en de regionale aanpak gekomen. Wij nemen al deze resultaten mee in onze doelstellingen voor de aankomende periode.

Inzet op innovatieve dienstverlening

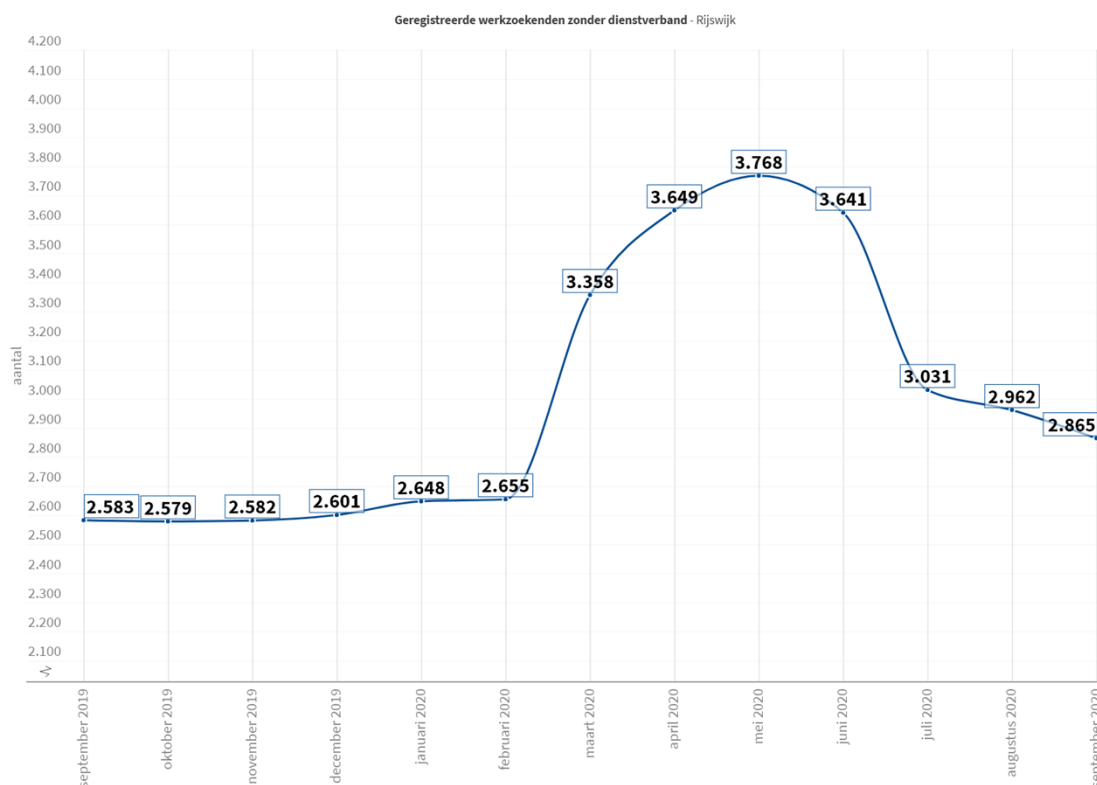
De afgelopen periode is de dienstverlening verbeterd. Tools en beleidsinstrumenten die hierbij gebruikt zijn, zijn o.a.: competensys, werkwaardig, de klantreis, MVO, SROI en HalloWerk. Graag zetten wij deze ontwikkeling door.

Betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Er is op verschillende manieren gewerkt aan deze doelstelling. Zo is gestart met het programma Nieuwe Energie Onderwijs Rijswijk (NOER) waar dit vraagstuk samen met onderwijs en bedrijfsleven is opgepakt. Daarnaast is er speciale aandacht voor de doelgroep pro/vso. Voor deze doelgroep is een sluitende aanpak opgesteld. Vanwege de kwetsbaarheid van deze doelgroep continueren wij de sluitende aanpak.

Hoofdstuk 2: Actualiteiten rondom covid-19

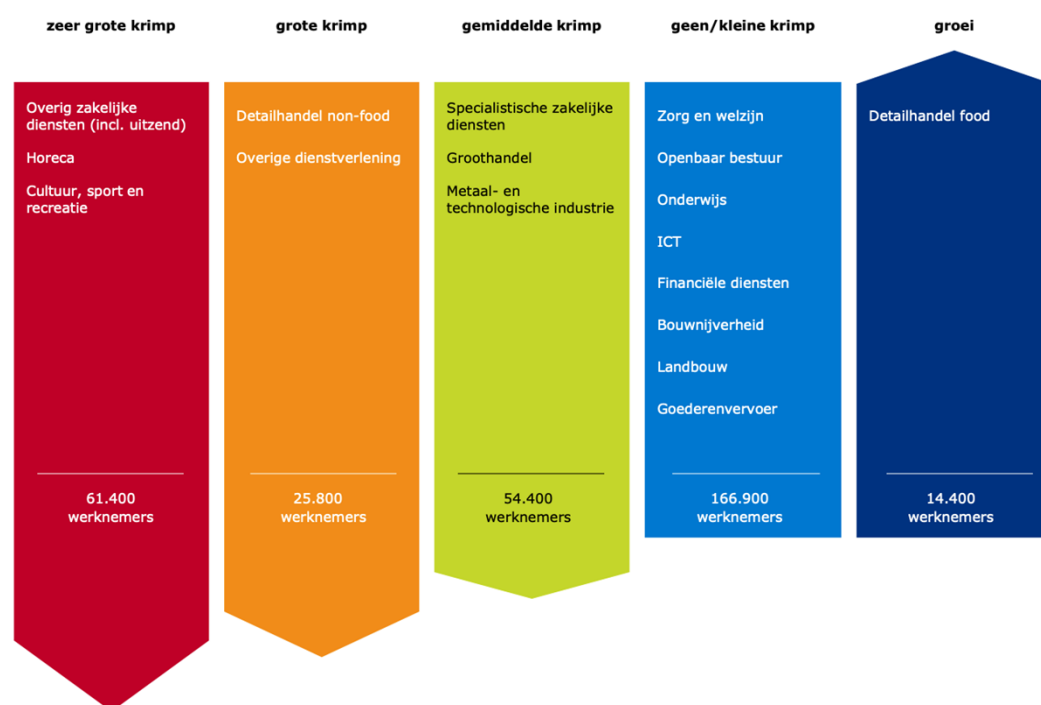
Na teruggekeken te hebben op de doelstellingen uit de vorige nota is het nu tijd om te kijken naar de huidige situatie. Deze is natuurlijk sterk veranderd. Nederland is immers zwaar getroffen door het covid-19 virus. Het economische reces dat daarmee gepaard gaat, heeft ook gevolgen voor werk, inkomen en risico's op de schuldsituatie van inwoners. De verwachting is dat er inwoners ontslagen zullen worden en dat er minder banen beschikbaar zullen zijn voor de doelgroep. De eerste gevolgen in de periode tot en met september 2020 zijn hieronder te zien. Veel bedrijven vragen overheidssteun aan. De verwachting is dat ook sprake is van een verhoogde instroom van jongeren in de bijstand. De arbeidsmarkt is in korte tijd veranderd en op die effecten zullen we in beleid en uitvoering moeten anticiperen.



UWV Werkbedrijf - bewerking ABF Research B.V. | september 2019 - september 2020

Bron: <https://rijswijk.incijfers.nl/dashboard/arbeidsdeelname>

Naast branches die het op dit moment erg zwaar hebben door de effecten van covid-19, zoals de horeca en de retail, zijn er ook branches die profiteren van de ontwikkelingen in de economie. Denk hierbij aan: webshops en bezorgservices, bouwmarkten en supermarkten. Een volledig overzicht voor de regio is hieronder weergegeven. We onderzoeken in hoeverre er in deze branches behoefte is aan extra personeel. Als deze behoefte er is, kan vervolgens worden bekeken of getroffen werknemers direct gekoppeld of omgeschoold kunnen worden om in een branche te werken waar genoeg banen zijn. Hier zal intensieve samenwerking aan de orde zijn met het op te richten regionale mobiliteitsteam (RPA Haaglanden).



Bron: https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_Haaglanden.pdf

Nieuwe doelgroep door Covid-19

Door covid-19 zijn er nieuwe doelgroepen ontstaan die extra zorg nodig hebben, waaronder:

1. Zelfstandig ondernemers
2. Met ontslag bedreigden
3. Kwetsbare jongeren
4. Flexwerkers

Eén van de nieuwe doelstellingen van de gemeente Rijswijk was en is het realiseren van de regionale en lokale crisisaanpak om ook deze doelgroepen die extra zorg nodig hebben zo goed mogelijk te faciliteren om te herintreden op de arbeidsmarkt. Kortom: vanaf 2021 spelen we in op de gevolgen van de coronacrisis voor de doelgroep. In hoofdstuk 5 van deze nota gaan we verder in op de regionale en lokale crisisaanpak.

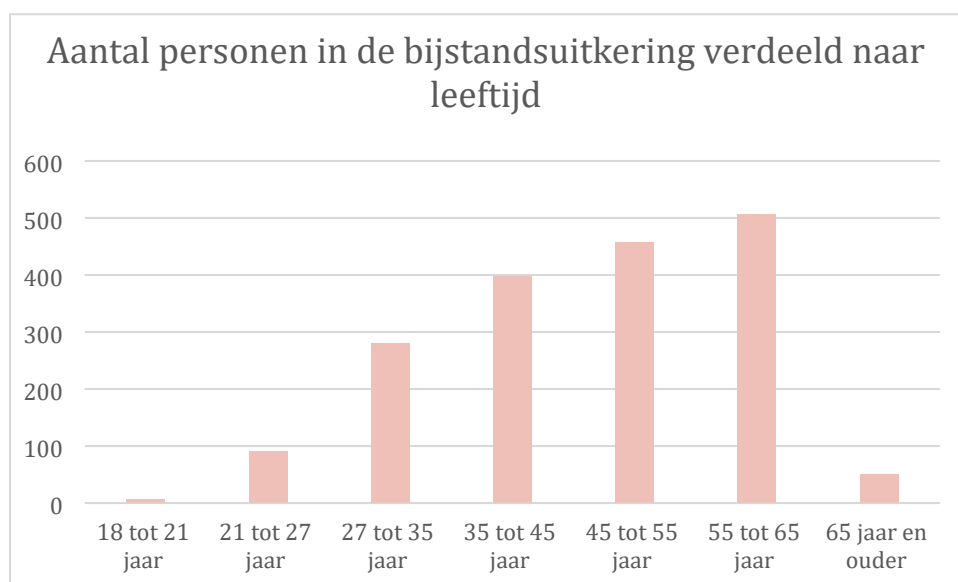
Hoofdstuk 3: Rijswijk in cijfers

Het WSP leidt inwoners uit de doelgroep toe naar werk. Jaarlijks zetten we gemiddeld rond de 600 trajecten in op de doelgroep.

Het aantal klanten in de uitkering is natuurlijk groter. Dit komt omdat sommige inwoners op andere tredes in het proces zitten. De volgende tabel laat zien hoe de trede-indeling eruitziet in Rijswijk. Hierin is duidelijk dat de meeste inwoners uitkeringsgerechtigden van Rijswijk op trede 1, 2 en 4 zitten.

Trede 1	237	13,7%
Trede 2	891	51,5%
Trede 3	41	2,4%
Trede 4	315	18,2%
Trede 5	119	6,9%
Trede 6	128	7,4%

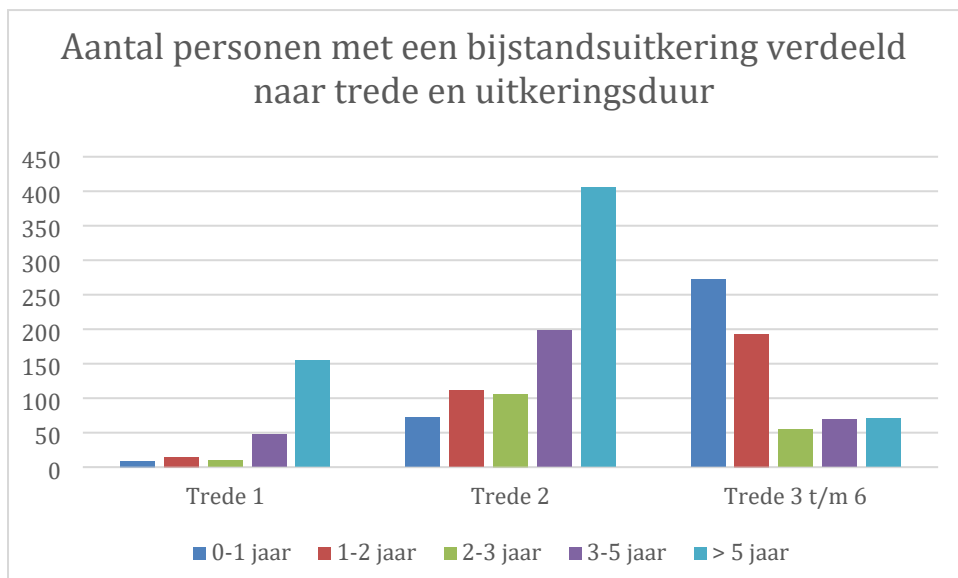
In onderstaande figuur is te zien hoe het aantal personen in de bijstandsuitkering verdeeld is naar leeftijd. Duidelijk wordt dat de meeste personen tussen de 45-55 en tussen de 55-65 en 65 jaar oud zijn. Het aandeel 18-21 en 65+ is gering.



De tabel hieronder geeft weer hoelang inwoners een bijstandsuitkering ontvangen.

Uitkeringsduur	0-1 jaar	1-2 jaar	2-3 jaar	3-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Participatiewet	343	296	160	296	614	
IOAW/Z	9	20	12	17	20	78
Totaal	352	316	172	313	634	78
Totaal %	19,7%	17,7%	9,6%	17,5%	35,5%	1787

Als de eerste en derde tabel uit dit hoofdstuk worden samengevoegd, ontstaat de onderstaande grafiek. Hierin is het aantal personen met een bijstandsuitkering verdeeld naar trede en uitkeringsduur zichtbaar.



Uit de bovenstaande figuren en cijfers kunnen onder andere de volgende conclusies worden getrokken:

- 63% van het bestand zit langer dan 2 jaar in de uitkering. (53% zelfs langer dan 3 jaar)
- 56% van het bestand is ouder dan 45 jaar (en 5% jonger dan 27 jaar)
- 33% van het bestand uitkeringsgerechtigden wordt bediend door het WSP.
- Van de mensen, die relatief kort in de uitkering zitten (< 2 jaar), wordt 70% bediend door het WSP.
- Daarnaast zit 30% van het WSP-bestand toch ook langer dan 2 jaar in de uitkering.
- 14% van het bestand van het WSP bestaat uit niet-uitkeringsgerechtigden.



Hoofdstuk 4: Doelstellingen

Eerder hebben we aangegeven dat de huidige tijd en de gevolgen die dat heeft voor de doelgroep van de Participatiewet, uitdagingen geven. Een doelgroep die we eindelijk konden gaan plaatsen bij werkgevers, namelijk de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt van ongeveer twee jaar, dreigt nu wederom onder te sneeuwen onder een nieuwe doelgroep die ontstaan is door de covid-19-crisis. Toch blijft het hoofddoel van deze nota om mensen die kunnen werken naar werk te begeleiden en hen te faciliteren bij hun competentieontwikkeling. We blijven ons richten op de treden 3, 4 en 5 van de participatieladder en bevorderen de toestroom van trede 2 richting het WSP.

Na bovenstaande evaluatie is duidelijk dat de gemeente Rijswijk zich de afgelopen jaren heeft ingezet voor een continue verbetering van de dienstverlening. We houden deze ambitie vast. In dit hoofdstuk leest u de doelstellingen voor de komende jaren. De actiepunten die voortkomen uit deze doelstellingen laten we terugkomen in het actieplan Lokaal Sociaal Akkoord 2.0, welke opgeleverd wordt voor het einde van 2021. Uiteraard wordt bij het opstellen van LSA 2.0 rekening gehouden met de lessen die zijn getrokken uit het LSA 1.0

Werk in uitvoering

Doel 1: Inwoners gaan aan het werk

Take-away bullets ter uitwerking in LSA 2.0:

- Inwoners gaan aan het werk;
- Jaarlijks 365 plaatsingen;
- Bevorderen van competentieontwikkeling;
- De doorstroom op de participatieladder wordt bevorderd;
- Het acquisitiebeleid 'Rode Loper' is onderdeel van de reguliere dienstverlening;



Het hoogste doel voor de doelgroep van het WSP is het werken bij werkgevers. Dit betekent dat voor deze nota de doelstelling wordt geformuleerd om, ondanks de coronacrisis, in 2021 365 plaatsingen bij werkgevers te realiseren. Door kortcyclisch deze doelstelling te evalueren en rekening te houden met veranderingen van de situatie kan op basis van de resultaten een passende doelstelling voor de jaren daarna worden geformuleerd.

In dit verband is ook de doelstelling om de doorstroom op de participatieladder te bevorderen. Dit betekent bijvoorbeeld dat we middels de inzet van een regie-consulent kandidaten die op dit moment ingedeeld zijn op trede 2 van de participatieladder, maar waarbij het vermoeden is dat de situatie en de mogelijkheden zijn veranderd, te herindiceren. Hiermee bekijken we opnieuw de mogelijkheden. Indien diegene dan een verwachte arbeidsmarktbemiddeling binnen 18 maanden heeft, koppelen we een consulent van het WSP aan deze kandidaat. Op deze manier zorgen we ervoor dat



iedereen die kan werken, wordt bediend door het WSP en naar werk wordt begeleid. De mensen die, door welke oorzaak ook, niet in staat zijn om te werken, bedienen we als gemeente zijnde middels de actielijnen van de nota Maatschappelijke participatie. Hier ligt een belangrijke rol voor de gemeente Rijswijk de komende jaren. Met deze doorstroom verbinden we de nota werk aan de kadernota Maatschappelijke Participatie.

Aan de ene kant ligt er voor de komende jaren dus een verantwoordelijkheid voor het ondersteunen van de inwoner. Daarnaast is het belangrijk dat de gemeente ook betrokken blijft bij het werkgeversveld. In het kader hiervan staan de komende jaren in het teken van het verder inzetten en versterken van het acquisitiebeleid de 'Rode Loper'. We leggen de rode loper uit voor werkgevers die te maken krijgen met accountmanagers van de afdeling Economische Zaken en de accountmanagers van het WSP. Door samen op te trekken kunnen we de werkgevers tegemoet komen, waardoor de mogelijkheden om een werkplek te vervullen met iemand uit de doelgroep een aantrekkelijke optie wordt voor werkgevers.



Inzet op lokale samenwerking Lokaal Sociaal Akkoord

Een versterkt werkgeversveld draagt bij aan een grotere hoeveelheid potentiële banen voor inwoners van de gemeente. Middels de samenwerking van het Lokaal Sociaal Akkoord hebben we de afgelopen jaren flink progressie gemaakt op dit gebied. In 2021 lanceren we LSA 2.0, waarbij we het huidige samenwerkingsverband aanpassen aan de groei van samenwerkingspartners.

Arbeidsbeperkten

Landelijk is er de ambitie uitgesproken om 40.000 banen te creëren in het kader van de banenafpraak. Een groot deel van deze banen moet gerealiseerd worden in de markt. Wij hebben als gemeente geen rol in het totstandkomen van deze banen (met uitzondering van onze positie als werkgever, zie hierna). We zijn dus afhankelijk van werkgevers die deze invulling moeten realiseren. Wel hebben we een faciliterende en bevorderende rol bij die doelstelling. En natuurlijk spelen we graag een rol bij de match. Als gemeente hebben we de afgelopen jaren laten zien dat we in staat zijn om garantiebanen te creëren binnen onze eigen organisatie voor de doelgroep arbeidsbeperkten. Deze doelstelling zetten we voort.

Beschut werk

De realisatie van beschutte werkplekken brengt een exploitatie-technisch vraagstuk met zich mee. De vergoeding vanuit het Rijk is lager dan de kosten voor deze werkplekken. De verwachting is dat het volgende kabinet besluit dat de oude SW weer terugkeert. We zien dat dit landelijk aan de orde is en waarschijnlijk terugkomt in het komend regeerakkoord. Tot die tijd biedt gemeente Rijswijk beschutte werkplekken aan bij Werkse, Patijnenburg, de Binnenbaan en andere partners. We streven naar een zo passend mogelijk aanbod bij de inwoner.



Doel 2: Zorgen voor een sluitende pro-vso aanpak

Take-away bullets ter uitwerking in LSA 2.0:

- We ontwikkelen de sluitende aanpak voor PRO/VSO jongeren verder door;
- We haken aan op regionale initiatieven zoals hybride leerlijnen en werken hierbij samen met het ROC Mondriaan.



In de vorige nota hebben we aangegeven de sluitende aanpak voor de Pro/VSO doelgroep te ontwikkelen. Dit betreft een samenwerking tussen het sociaal domein en het domein van jeugd, onderwijs en brede scholen. Deze samenwerking hebben we inmiddels in hoofdstuk 2 van deze nota geëvalueerd en herijken we voor de komende periode.

Continueren van interne samenwerking tussen JOBS/WSP

De samenwerking tussen leerplicht, vroegtijdig schoolverlaten en ondersteuning richting werk is essentieel bij een sluitende aanpak voor jongeren. Voor de komende jaren zal er meer capaciteit worden ingezet in het kader van de crisisaanpak. Hiermee zorgen we voor een impuls op deze doelgroep. De persoonlijke benadering die zo wordt omarmd, past goed bij de complexiteit van sommige problemen waar jongeren mee te maken krijgen. De komende jaren wil de gemeente met een bredere blik kijken naar jongerenproblematiek. Daarbij hoort ook de nadruk op meer preventief werken, zodat problemen vroeg gesignaleerd kunnen worden. Waar de mogelijkheid er is om iemand direct naar werk te begeleiden, en zo een uitkeringssituatie te voorkomen, heeft dat altijd de voorkeur.

Regionale initiatieven voor jongeren

Binnen de arbeidsmarktregio zijn er verschillende initiatieven die in de komende tijd verder worden ontwikkeld. Dit betreffen alternatieve, hybride leerlijnen gericht op jongeren die uitvallen in het reguliere onderwijs. Middels deze hybride leerlijnen wordt het mogelijk gemaakt om een certificaat, diploma of zelfs startkwalificatie te behalen. Op dit moment richten deze leerlijnen zich op trajecten in de zorg (in samenwerking met Florein) en logistiek (in samenwerking met Hanos). Voor kandidaten die inmiddels van school af zijn, maar geen diploma of diploma in de juiste richting hebben, ontwikkelen we op dit moment de Pilot Praktijkleren. In een korte periode wordt er, in samenwerking met werkgevers uit de regio en het ROC Mondriaan, een traject aangeboden gericht op het aanleren van de juiste werknemersvaardigheden waarbij MBO-verklaringen behaald kunnen worden. Omdat deze MBO-verklaringen onderdeel zijn van een lesprogramma met een crebo-nummer, zijn deze heel waardevol voor werkzoekende en werkgevers. Op deze wijze is het mogelijk om geschikte en gekwalificeerde kandidaten te matchen aan werkgevers met een bepaalde behoefte, bijvoorbeeld in de zorg.



Lokale initiatieven voor jongeren

Nieuwe Onderwijs Energie Rijswijk (NOER)

Er is een visie opgesteld vanuit Nieuwe Onderwijs Energie Rijswijk (NOER) waarin beschreven wordt hoe jongeren in samenwerking met bedrijven in kracht worden gezet om hen klaar te maken voor het betreden van de arbeidsmarkt. Dit gebeurt bijvoorbeeld door gastlessen, workshops, bedrijfsbezoeken en sollicitatietrainingen. Middels de aanpak vanuit NOER worden jongeren uit het basis- en voortgezet onderwijs in een vroegtijdig stadium voorbereid op de mogelijkheden van de arbeidsmarkt. Nu, meer dan ooit is het van belang dat jongeren de juiste keuze maken met een blik op de toekomstige arbeidsmarkt. NOER ondersteunt jongeren hierin.

In 2021 blijven we dus inzetten op jongeren omdat het, juist in deze tijd, belangrijk is dat jongeren een kans krijgen op de arbeidsmarkt.

Doel 3: Innoveren van de dienstverlening

Take-away bullets ter uitwerking in LSA 2.0:

- We werken binnen en buiten het Sociaal Domein zoveel mogelijk integraal ten behoeve van de inwoners;
- Voor het einde van 2021 hebben alle werkzoekenden op trede drie tot en met vijf een profiel op matchingsplatform HalloWerk!;
- De regionale samenwerking met de arbeidsmarktregio wordt geïntensiveerd;
- Om werkgevers zoveel mogelijk te faciliteren en motiveren om inwoners uit de doelgroep in dienst te nemen, werken we regionaal verder aan een zo uniform mogelijke werkgeversbenadering.



Zoals eerder beschreven vindt de gemeente Rijswijk het belangrijk om de dienstverlening zo goed mogelijk vorm te geven. Hierbij hoort continu innoveren en verbeteren, maar ook het verduurzamen van dienstverlening die adequaat is. Dit is de reden dat in deze nota als doel is opgenomen dat de dienstverlening moet blijven innoveren. Hieronder zal concreter worden weergegeven wat de gemeente Rijswijk wil verbeteren aan de dienstverlening.

Zo wil de gemeente graag de vernieuwde klantreis doorzetten om zoveel mogelijk mensen te helpen. Hierbij hoort bijvoorbeeld het gebruik van HalloWerk!. Nadat, middels een pilot, is gebleken dat deze tool succesvol is geweest, wil de gemeente door met het breder inzetten van deze tool. Het doel is dat voor het einde van 2021 alle trede 3, 4 en 5 kandidaten een goed kwalitatief profiel hebben op dit platform. In de praktijk betekent dit dat dit jaar er ongeveer nog 200 van de totaal 600 kandidaten een goed profiel moeten krijgen.

Daarnaast wil de gemeente Rijswijk meer aandacht besteden aan de duurzaamheid van gerealiseerde plaatsingen. Dit zou tot gevolg moeten hebben dat inwoners die aan het werk gaan ook langer aan het werk blijven en niet terugvallen richting een



bijstandsuitkering. We hanteren de definitie van 'duurzame plaatsing', waarbij we doelen op volledige uitstroom uit de Participatiewetuitkering na plaatsing. Middels deze definitie kunnen we periodiek berekenen hoe duurzaam de plaatsingcijfers van het WSP Rijswijk zijn.

Werkloont

Een van die tools die gebruikt wordt bij armoedebestrijding is Werkloont. Dit is een rekentool die nagaat wat de financiële situatie wordt als iemand aan het werk gaat. De doelstelling is om deze tool in te zetten om betere informatievoorziening te kunnen leveren en daarbij ook duidelijker kan laten zien wat het oplevert om te gaan werken voor een inwoner. Daarnaast helpt het de klant zich ook financieel goed voor te bereiden op wijzigingen in de inkomenspositie (bijvoorbeeld tijdige melding dat in de nieuwe situatie de toeslagen wijzigen).

Bereken uw recht

Een andere tool die gebruikt wordt is Bereken uw recht. Deze tool laat zien op welke regelingen een inwoner een beroep mag doen, ook als hij of zij aan het werk gaat. Beide tools worden gebruikt om aan de inwoner aan te tonen dat werken altijd loont. Dit is een belangrijk uitgangspunt om inwoners te motiveren en activeren om aan het werk te gaan.

Integrale gemeentelijke dienstverlening

Zoals eerder beschreven is het belangrijk dat er integrale samenwerking plaatsvindt tussen de verschillende afdelingen van de gemeente en andere betrokken partijen. Hieronder valt bijvoorbeeld het samenwerkingsproject tussen het WSP en het FSP. Bij deze huidige werkwijze hoort ook het werken met de werkgroep grip®ie. De werkgroep grip & regie is een flexibele samenwerking tussen partijen die betrokken zijn bij inwoners die meervoudige problematiek hebben. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om problemen omtrent: gezondheid, schulden, huisvesting en verslaving. Ook problemen rondom werk kunnen worden besproken in de werkgroep grip & regie.

Intensivering van de regionale samenwerking arbeidsmarktregio

Naast het intensiveren van interne samenwerking wil de gemeente Rijswijk ook de externe samenwerking opzoeken. We hebben de afgelopen jaren al ondervonden dat deze samenwerking waardevol is en ook landelijk wordt hier de komende jaren een impuls aan gegeven middels de SUWI-wetgeving. We zullen de regionale samenwerking met het regionaal platform arbeidsmarktregio (RPA) daarom intensiveren, onder andere met het jaarplan welke de doelstellingen en ambities van de regio formuleert.

De regionale ambities voor 2021 zijn:

- Integrale werkgeversbenadering;
- Efficiënt gebruik en ontwikkeling van elkaars kennis en middelen;
- Effectief bij elkaar brengen van vraag en aanbod in de regio.

Universele loonwaardemeting bij de inzet van loonkostensubsidie

We werken regionaal aan een universele loonwaardemeting bij de inzet van het instrument loonkostensubsidie om vast te stellen op welke tegemoetkoming werkgevers kunnen rekenen wanneer zij een inwoner in dienst nemen. Een universele loonwaarde



voor de regio draagt bij aan de bereidheid van werkgevers om werknemers uit de doelgroep in dienst te nemen.

Doel 4: Bij alle opdrachten wordt SROI toegepast

Take-away bullets ter uitwerking in LSA 2.0:

- Vaststellen en implementeren van het SROI 2.0 beleid;
- Bij alle opdrachten van werken boven de € 150.000 wordt SROI ingezet;
- Meer inzet op handhaving SROI.



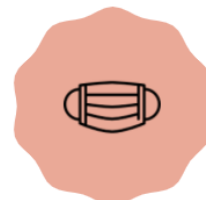
SROI

Een van de doelstellingen is om gemeentebreed meer aandacht te geven aan Social Return On Investment (SROI). Dit is een instrument dat gemeenten inzetten bij inkoop of verstrekking van opdrachten aan opdrachtnemers. De opdrachtnemer is bij opdrachten vanaf € 150.000 verplicht om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te betrekken in het uitvoeren van de opdracht. Dit kan op verschillende manieren, zoals het aanbieden van een betaalde arbeidsplaats aan kandidaten in een uitkeringssituatie. Op deze manier kan de gemeente Rijswijk de inkoopkracht gebruiken om extra werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is een initiatief dat als regionaal thema wordt aangepakt, middels de regionale bouwblokkenmethode. Onlangs hebben we in de gemeente Rijswijk de beleidsregels SROI vastgesteld. Middels deze beleidsregels wordt er meer ingezet op de monitoring en handhaving van SROI.

Doel 5: Lokale en regionale crisisaanpak Covid-19

Take-away bullets ter uitwerking in LSA 2.0:

- We implementeren de crisisaanpak op regionaal en lokaal niveau
- We richten met de regio de mobiliteitsteams in ten behoeve van de nieuwe doelgroepen;



Gezien de huidige situatie omtrent corona, is het onvermijdelijk om dit niet te belichten in de nieuwe nota. Echter, de informatie gaat snel en is ook snel achterhaald. Door de minister is begin januari het 3e steun- en herstellepakket samengesteld. Doel van dit pakket is om mensen, die nu in onzekerheid verkeren, de zekerheid te bieden dat ze aanspraak kunnen maken op passende begeleiding bij het zoeken naar werk of nieuwe bedrijfsactiviteiten en inkomen. De aanpak van de passende ondersteuning richt zich op sectoren, de reguliere uitvoering van UWV en gemeenten en aanvullende



crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams. Het kabinet bevordert nadrukkelijk regionale samenwerking rond de organisatie en dienstverlening m.b.t. het aanvullend sociaal pakket.

Doelgroepen van de regionale crisisaanpak zijn:

1. Zelfstandig ondernemers
2. Met ontslag bedreigden
3. Kwetsbare jongeren
4. Flexwerkers

Het aanvullend sociaal pakket kent 4 bouwstenen:

1. Intensieve ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk;
Bedoeld wordt de aanvullende crisis-dienstverlening door regionale mobiliteitsteams, de tijdelijke impuls voor de nieuwe doelgroepen zoals hierboven genoemd.

2. Scholing en ontwikkeling met behoud van werk;
In het aanvullend sociaal pakket wordt ingezet op ondersteuning en begeleiding bij heroriëntatie op de arbeidsmarkt of bedrijfsactiviteiten en het financieren van bij- en omscholing direct via het individu, via de werkgever of via de sector.

3. Aanpak van jeugdwerkloosheid;
Elke centrumgemeente in de arbeidsmarktregio krijgt budget voor coördinatie van een eigen regionale aanpak van jeugdwerkloosheid om jongeren en specifiek schoolverlaters in de regio te begeleiden naar vervolgonderwijs en/of naar werk.

4. Aanpak van armoede en schulden.
Het kabinet stelt extra middelen beschikbaar voor het gemeentelijk schuldenbeleid en de bijzondere bijstand, om waar nodig inwoners van dichtbij gericht te ondersteunen en de brede schuldenaanpak te versnellen.

Nieuwe dienstverlening met inzet Mobiliteitsteam.

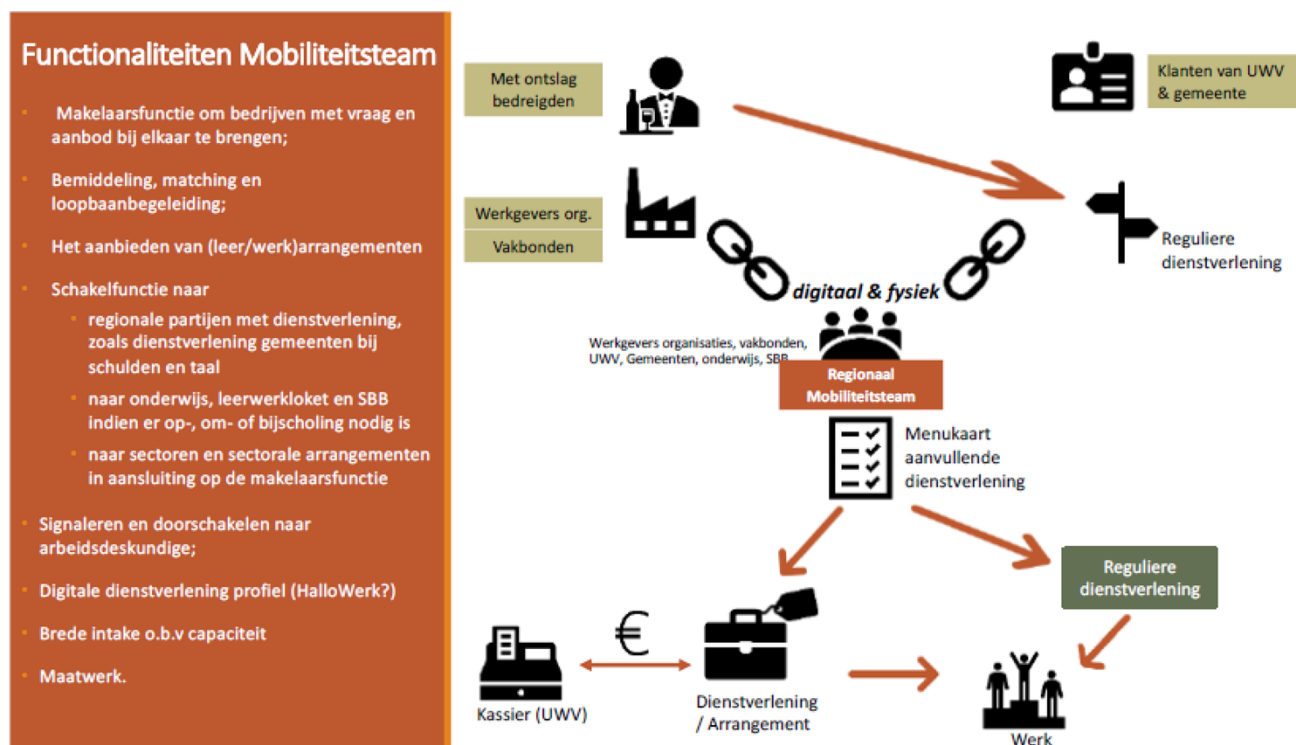
Ambitie is om op regionaal niveau een mobiliteits-team te gaan inrichten, bestaande uit vertegenwoordigers van gemeenten/UWV, werkgeversorganisaties en vakbonden. Aanvullend op en naast de reguliere dienstverlening wordt, conform de landelijke opdracht en richtlijnen (zie par. 1.2), door de ketenpartners in Haaglanden een multidisciplinair regionaal mobiliteitsteam ingericht, met als doelstelling:

1. Werkloosheid voorkomen, dan wel zo kort mogelijk laten duren, door ontschotter dienstverlening.
2. Bedrijven en sectoren duurzaam ondersteunen bij de van werk naar werkbegeleiding van personeel, dan wel te voorzien van (voldoende) gekwalificeerd personeel.

Het regionale mobiliteitsteam richt zich met de verzamelde expertise op het maken van de overstap naar werk voor werkzoekenden (of de met ontslag bedreigde werkende) die extra steun nodig hebben. Of het nu gaat om loopbaanbegeleiding, coaching, om- of bijscholing, matching op vacatures, of een leerwerk-arrangement, alles staat in het teken



van een succesvol traject naar werk. Hiervoor wordt samen met de werkzoekende (en waar van toepassing ook met zijn werkgever) een persoonlijk arrangement opgesteld.



Coronabaan

Een laatste nieuwe vorm van dienstverlening sluit aan bij de huidige situatie rondom het covid-19 virus. Het rijk stelt budget beschikbaar om werkgevers te stimuleren om mensen (tijdelijk) in dienst te nemen. Dit gebeurt op twee manieren: enerzijds wordt de aansluiting gezocht tussen al bestaande initiatieven om op zoek te gaan naar overkoepelende elementen. Anderzijds wordt er budget vrijgemaakt voor werkgevers om inwoners aan te nemen a 120% van het minimuminkomen. De gemeente kan de doelgroep in de dienstverlening van het WSP koppelen aan de beschikbare vacatures. Het gaat om de sectoren: zorg, handhaving, groenvoorziening en onderwijs.

Lokale crisisaanpak

Extra inzet in die te ontwikkelen arrangementen willen we, vanuit Rijswijk, realiseren voor:

- Jongeren, die vanaf maart 2020 in de bijstand zijn gekomen (een intensivering van de sluitende aanpak).
- Jongeren met schulden
- WW'ers, waarvan de verwachting is dat zij op korte termijn in de bijstand lijken te komen;
- Huidige deelnemers aan de TOZO-regeling, die ondersteuning willen in het kader van heroriëntatie naar loonvorming, via een dienstverband.
- Ondernemers met schulden.



Hoofdstuk 5: Positionering kadernota

Kadernota Sociaal Domein

Recent is de kadernota Sociaal Domein opgeleverd waarin domeinbreed wordt beschreven wat de doelstellingen zijn voor de aankomende jaren. De uitgangspunten die in deze kadernota Werk zijn toegelicht vloeien voort uit de doelstellingen in de kadernota Sociaal Domein. Dit wordt duidelijk in onderstaande tabellen, waarin wordt geïllustreerd hoe de focuspunten tot uiting zijn gebracht in deze nota.

Dienstverlening

Eigen kracht & normaliseren	Wij gaan uit van de eigen kracht van inwoners en vinden dat iedereen het recht heeft om te werken. We ondersteunen de inwoners die dat nodig hebben middels de dienstverlening op het WSP.
Flexibele dienstverlening	We houden rekening met veranderende omstandigheden, zoals de dienstverlening die past bij de covid-19-crisis.
Samen	Werk wordt vanuit breed perspectief bekeken. Er wordt veel samengewerkt met de arbeidsmarktregio en (regio)partners zoals de BBR.
Integraal	Deze nota is totstand gekomen in samenwerking met alle beleidsterreinen die in dit hoofdstuk worden beschreven. Daarnaast heeft de BBR de nota van feedback voorzien.
Aanbod	De dienstverlening en tools vanuit het WSP zijn op elkaar afgestemd (onder andere in de klantreis die zichtbaar is in de bijlage).
Innovatie	We blijven inzetten op het innoveren van de dienstverlening middels een aparte doelstelling op innovatie (bijvoorbeeld door het inzetten van innovatieve tools als Competensys).
Inclusieve dienstverlening	Iedere inwoner van Rijswijk heeft recht op dezelfde dienstverlening vanuit het WSP.
Doelgericht	Het doel is dat iedere Rijswijker die kan werken, werk heeft en als dit niet kan, er ondersteuning is vanuit de gemeente.

Maatschappelijke effecten

Sturing	Concretisering en verdere sturing vindt plaats door het opstellen van LSA 2.0. We monitoren de doelstellingen.
Regionale samenwerking	In deze kadernota is de ambitie vastgesteld om op regionaal niveau samen te werken binnen de arbeidsmarktregio (zie bijvoorbeeld de corona-aanpak).

Financien

Eigen kracht	We gaan zoveel mogelijk uit van het eigen kunnen van de inwoners, waaronder door de klantreis aan te passen op de resultaten van het diagnoseinstrument Competensys. Waar nodig, ondersteunt het WSP middels passende dienstverlening.
Kostenbewustzijn	De kosten van potentiële producten en dienstverlening voor het WSP worden zorgvuldig afgewogen.
Doelgericht	Middels competensys kunnen we doelgericht de klantreis inzetten op de passende doelgroep.



Nota Maatschappelijke Participatie

Doorstroom op de participatieladder

De aansluiting met de kadernota maatschappelijke participatie zit op verschillende gebieden. De grootste overlap op dit gebied, zit in de doorstroom op de participatieladder. Er is met name bij trede 1 en 2 aandacht voor een goede en juiste inkomensverstrekking. Voor de inwoner is het daarnaast van zeer groot belang dat, indien dit mogelijk is, er de juiste passende dienstverlening is gericht op zorg en ondersteuning. We zullen daarnaast actief onderzoeken of klanten uit trede 1 en 2 al kunnen groeien op de participatieladder. Wij passen dan Competensys toe en bij een bevestiging nemen we de klant op in de dienstverlening van het WSP.

Invoering niet-willertrajecten

We hanteren een harde aanpak voor inwoners die niet willen, een sociale aanpak voor de inwoners die niet in staat zijn om te werken. Voor de groep inwoners waarvan het vermoeden bestaat dat zij een niet-willer zijn, ontwikkelen we specifieke dienstverlening. Deze dienstverlening is gericht op de gehele doelgroep van de Participatiewet, dus trede 1 tot en met trede 5. We beseffen goed dat de lijn tussen niet willen en niet kunnen erg dun kan zijn en soms moeilijk te ontwarren is. Deze dienstverlening dient dan ook uiterst zorgvuldig te zijn waarin oog is voor de complexiteit van de problematiek en de gevolgen hiervan voor het gedrag van een inwoner. Na doorloop van dit traject, volgt passende inzet van dienstverlening en indien noodzakelijk een maatregel-traject.

Samenwerking met het Financieel Servicepunt en het Werkgeversservicepunt

Schulden kun je oplossen met werk, en met schulden is werken heel lastig. We zijn ons ervan bewust dat de doelgroep van het Sociaal Domein kampt met lastige problematiek en dat een integrale benadering hierin ontzettend belangrijk is. Het Financieel Servicepunt dient als eerste aanspreekpunt voor inwoners die financiële problemen hebben. In de meeste gevallen gaat het hierbij om inwoners die geen werk hebben en daarom moeten leven van een beperkt inkomen. Bij het verlies van werk of een verandering van de inkomenssituatie, is het vaak heel lastig om tijdig aan te passen aan de nieuwe situatie, waardoor schulden kunnen ontstaan. Als een inwoner zich meldt bij het WSP, bespreekt de consulent tijdens het eerste contactmoment of de inwoner een realistische budgettering of financieel plan heeft. Door op een vroeg moment in het klantcontact integraal samen te werken met de betreffende afdelingen, voorkom je dat een inwoner onnodig verder in de problemen komt.

Nota Armoedebeleid

Wanneer huishoudens vanuit een bijstandssituatie gaan werken tegen een loon gelijk aan 110 tot 130 procent van het wettelijk sociaal minimum, gaan zij er in totaal inkomen op vooruit, waardoor zij uit de armoede kunnen komen. Dit komt onder andere door de wijziging van de Wet op de huurtoeslag die vanaf 1 januari 2020 van kracht is. In de wet komen de maximale inkomensgrenzen te vervallen waardoor de huurtoeslag bij een stijging van het inkomen geleidelijk en over een langer inkomenstraject wordt afgebouwd. Hierdoor levert werken nog meer op voor de inwoner. De applicaties die eerder beschreven werden in deze nota, WerkLoont en BerekenuwRecht, laat zien wat de financiële consequenties zijn voor inwoners wanneer zij een betaalde baan krijgen.



De inwoner heeft zo beter inzicht in zijn/haar situatie en belemmeringen kunnen worden weggenomen.

Nota schulden aanpak Rijswijk

Armoede en het hebben van schulden is niet hetzelfde. Er zijn inwoners die goed budgetbeheer kunnen doen en hierdoor met een minima inkomen prima rond kunnen komen. Juist daar ligt de verbinding. Om goed te kunnen budgetteren wordt het krijgen van schulden voorkomen. Eind 2021 is er een Kadernota schulden Rijswijk en hierin zal deze verbinding worden opgenomen, welke vooral ligt op het gebied van preventie. Het hebben van schulden en geldzorgen zorgt voor veel stress en deze stress en beïnvloedt het welzijn van inwoners kan tot gezondheidsproblemen leiden.

Inburgering

Als je nieuw bent in een land, is het van groot belang dat er begeleiding is richting de arbeidsmarkt op het moment dat je (bijna) klaar bent met je inburgeringstraject. Met de komst van de nieuwe wet, is het streven dualiteit in te zetten vanaf de start van het inburgeringstraject. Hiervoor is een sluitende samenwerking ontwikkeld tussen de afdeling Inkomen, waar inburgering onder valt, en het Werkgeversservicepunt die een consulent statushouders heeft die zich bezighoudt met de begeleiding en bemiddeling van deze doelgroep. De nieuwe wetgeving richt op eerder inburgeren, verder inburgeren en eerder participeren op de arbeidsmarkt. Een van de onderdelen van de nieuwe wet Inburgering, die naar verwachting 1 januari 2022 in werking treedt, is het aanbieden van een brede intake, waar gemeentebreed wordt geïnventariseerd wat de inwoner nodig heeft om een succesvolle start in de maatschappij te maken. Werk is daar een onderdeel van.

Bij de start van de dienstverlening van het WSP, zetten we het diagnose-instrument in. Voor statushouders heeft het WSP een aparte module ingekocht, specifiek gericht op de doelgroep. Voor de inburgeraars is de dienstverlening volgens de klantreis beschikbaar. Daarnaast zijn er verschillende producten die specifiek gericht zijn op de doelgroep, waarbij er extra aandacht is voor bijvoorbeeld taal op de werkvloer en de Nederlandse standaarden met betrekking tot werknemersvaardigheden en arbeidsethos. Eén van de voorbeelden hiervan zijn de leerwerktrajecten bij de Martinifabriek. In deze leerwerktrajecten doen de inburgeraars werkervaringen op én leren ze de taal van de werkvloer. Al deze dienstverlening is erop gericht om zo snel mogelijk te starten bij een reguliere werkgever.



Hoofdstuk 6: Financiële onderbouwing

Participatiebudget

Vanuit het Rijk krijgt de gemeente jaarlijks een participatiebudget. Dit budget is afhankelijk van verschillende factoren, waaronder het aantal uitkeringsgerechtigden dat een gemeente heeft. De afgelopen jaren zag het budget er als volgt uit:

2014	2018	2020	2021
€ 2.313.633	€ 1.970.954	€ 2.261.790	€ 2.482.297

Het Rijk heeft fors bezuinigd op het participatiebudget. Dat is aan bovenstaand overzicht te zien. Ondanks de groei van het potentiële klantenbestand (inclusief nieuwe doelgroepen), zitten we in 2021 weer op het budget van 2014. De commissie Borstlap heeft in haar rapport (uit 2020) bepleit om extra te investeren in werkzoekenden en in scholing van werkenden.

Inzet van middelen

In Rijswijk besteden we al enkele jaren het grootste gedeelte (ongeveer 85%) van het participatiebudget aan uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt van maximaal twee jaar. Deze verdeling blijft, onder andere na instemming van BBR, in deze nieuwe nota in stand. Een gedeelte van het budget wordt ingezet op de gehele doelgroep. De gehele doelgroep van de Participatiewet krijgt namelijk onder andere dienstverlening in de vorm van onder andere het diagnose-instrument Competensys, BerekenUwRecht, de empowerment cursus en de regie-consulent om de doorstroom op de participatieladder te bevorderen. Deze dienstverlening wordt op de brede doelgroep ingezet om maximaal te bewerkstelligen dat, indien er arbeidsmarktperspectief is, dit ook benut wordt. Een deel van de doelgroep van de Participatiewet zal niet bediend worden door het WSP, en deze groep valt onder de dienstverlening van de nota Maatschappelijke Participatie. In de periode waarvoor deze Kadernota geldt, is er een aanvullend structureel bedrag van € 100.000 beschikbaar gesteld voor deze doelgroep. Tevens is er extra dekking georganiseerd voor de Pilot Basisbanen.

Doelgroep	Inzet participatiebudget (voorlopige raming)	Topic
0-30% verdien capaciteit (trede 1-2)	15% P-budget	Maatschappelijke participatie (15% P-budget), maar ook welzijn, zorg, armoedebeleid, kadernota Sociaal Domein
30-100% verdien capaciteit (trede 3/4/5)	85% P-budget	Doelstelling doorstromen op de participatieladder, beschut werk, sluitende aanpak pro/vso jongeren, inwoners zijn aan het werk



Risico's

Financieel en operationeel

Er kan sprake zijn van een financieel risico, bijvoorbeeld inzake de beschutte werkplekken. Het afgelopen jaar is gebleken dat, door aanpassingen vanuit het Rijk, er sprake is van een veranderd exploitatieresultaat inzake nieuw beschut. Voor 2021 hebben we inmiddels prijsafspraken gemaakt met de aanbieders van de beschutte werkplekken, maar de komende jaren zullen we hierover in nauw contact moeten staan met deze aanbieders om te komen tot passende prijsafspraken voor alle partijen.

Strategisch en juridisch

Deze nota is opgemaakt in overeenstemming met de huidige wettelijke kaders. Wanneer de wettelijke kaders veranderen, bijvoorbeeld door nieuwe wetgeving vanuit het Rijk kan het zijn dat de inhoud van deze nota niet meer bestuurlijk passend is. Daarnaast is een strategisch risico de veranderende maatschappelijke omstandigheden. Zoals de covid-19 crisis heeft uitgewezen, kan het maatschappelijke veld snel veranderen, waardoor de gestelde doelstellingen mogelijk minder goed aansluiten op de praktijk.



Bijlagen

Afkortingenlijst

Afkorting	Betekenis
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BBR	Bedrijven belangenvereniging Rijswijk
BOL	Beroepsopleidende leerweg
EZ	Economische Zaken
FSP	Financieel Servicepunt
JOBS	Jeugd, Onderwijs en Brede scholen
LSA	Lokaal Sociaal Akkoord
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NOER	Nieuwe Onderwijs Energie Rijswijk
PRO/VSO	Praktijkonderwijs/Voortgezet speciaal onderwijs
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
RPA	Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid
SROI	Social Return on Investment
TOZO	Tegemoetkoming Onderhoud Zelfstandig Ondernemers
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WSP	Werkgeversservicepunt
WW	Werkloosheidswet

Beleidsinstrumenten

Concept	Omschrijving
Werkwaardig	MVO-platform waar Rijswijkse werkgevers maatschappelijk verantwoord ondernemen in de praktijk kunnen brengen
Rode Loper	Acquisitiebeleid van de gemeente Rijswijk met een integrale benadering tussen werk, economie en onderwijs
Werkse!	Werkse! is een werkbedrijf waar Rijswijk beschutte werkplekken heeft ingekocht voor de doelgroep



Garantiebaan	Een reguliere functie bij een regulier bedrijf voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt
Competensys	Diagnose-instrument dat wordt ingezet wanneer inwoners zich melden bij het WSP
HalloWerk	Platform dat gebruikt wordt om inwoners en vacatures aan elkaar te koppelen door middel van profielen
SROI	Met SROI gebruikt de gemeente de inkoopkracht om banen voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt te creëren
Leerwerkcheque	Een bedrag dat de gemeente kan verstrekken aan bedrijven die jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsplaats aanbieden (kan ook voor omscholing)
de Binnenbaan	Zoetermeers Werkbedrijf welke de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert voor Rijswijkse ingezetenen met een SW-indicatie
Pilot Praktijkleren	In samenwerking met werkgevers uit de regio en het ROC wordt een traject aangeboden gericht op het aanleren van de juiste werknemersvaardigheden
Mobiliteitsteam	Inzet van een team bestaande uit uit vertegenwoordigers van gemeenten/UWV, werkgeversorganisaties en vakbonden
Universele loonwaardemeting	Methode om vast te stellen op welke tegemoetkoming werkgevers kunnen rekenen wanneer zij een inwoner in dienst nemen

Vind *werk* via WSP Rijswijk



HaloWerf is het online matchingsplatform waarmee klanten direct in contact staan met werkgevers.

Vragenlijst

U vult een vragenlijst in ter voorbereiding van het intake gesprek.

1



Intakegesprek

U bespreekt de ingevulde vragenlijst met uw contactpersoon. Samen stelt u een plan van aanpak op. Hierin staan activiteiten die uw kans op een baan vergroten.

3



Uitnodiging bijeenkomst

U wordt uitgenodigd voor een bijeenkomst over uw rechten en plichten. U krijgt ook een contactpersoon aangewezen.

2



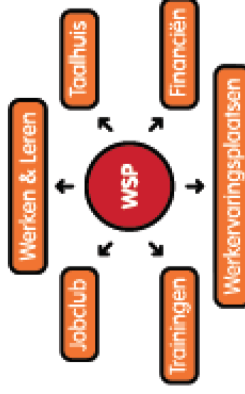
Gefeliciteerd,
u heeft werk gevonden!

5



Activiteiten

Het WSP biedt verschillende activiteiten aan.

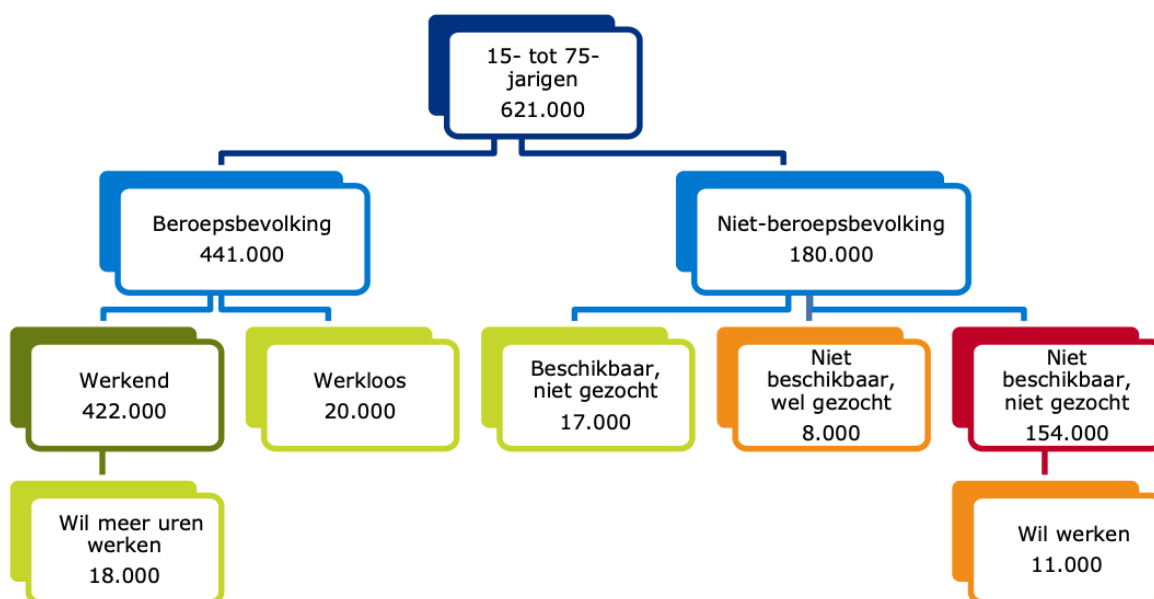


"Via **HalloWerk** kan ik laten zien wat ik wil en wat ik kan. Er wordt gekeken naar mijn **motivatie** en **talenten**!"



Aanvullende cijfers

Om aan te geven hoe de situatie in Rijswijk op het moment is, is het verstandig het onderstaande schema te laten zien. Dit schema laat zien welke opties er zijn binnen de groep van 15 tot 75-jarigen in verband met werk in de regio Haaglanden.



Bron: https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_Haaglanden.pdf

Om de cijfers specifieker te maken voor Rijswijk wordt hieronder beschreven hoe hoog de werkloosheid is en hoe deze zich verhoudt tot de werkloosheid in Nederland.

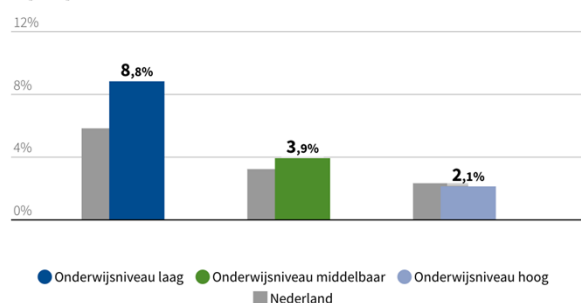
Werkloosheidspercentage



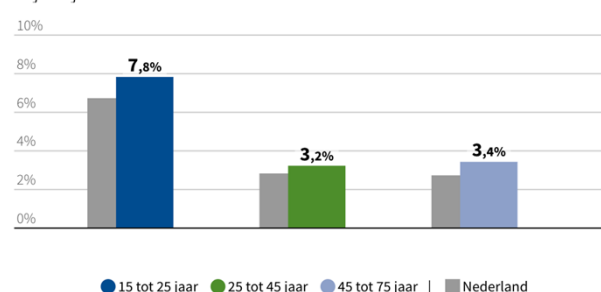
Bron: <https://rijswijk.incijfers.nl/dashboard/arbeidsdeelname>

Dit cijfer kan verder worden opgesplitst om meer inzicht te krijgen in hoe de doelgroep eruit ziet. Het volgende diagram geeft weer hoe de werkloosheid verdeeld over opleidingsniveaus en leeftijden eruit ziet in Rijswijk (en in verhouding tot de cijfers van Nederland). Duidelijk wordt dat het aandeel werklozen met een laag onderwijsniveau oververtegenwoordigd is in Rijswijk, zelfs in verhouding met de landelijke cijfers. Dit geldt ook voor het aantal jeugdigen dat werkloos is.

Werkloosheidspercentage, naar opleidingsniveau
Rijswijk



Werkloosheidspercentage naar leeftijd
Rijswijk



Bron:

<https://rijswijk.incijfers.nl/dashboard/arbeidsdeelname>