



Rijswijk Werkwijs 2023

Inleiding

Werk heeft een groot effect op het welbevinden van inwoners en is een van de belangrijkste pijlers voor bestaanszekerheid¹. Het hebben van een betaalde baan heeft gunstige effecten op de gezondheid van mensen. Een baan geeft zin en inhoud aan het leven. Het brengt structuur in het dagelijks leven, geeft zelfvertrouwen en zorgt voor sociale contacten.

De gemeente Rijswijk wil dat inwoners zoveel mogelijk meedoen in de samenleving door te werken of, indien betaald werk geen optie is, zich maatschappelijk in te zetten. Bij het WSP staan we klaar om inwoners te helpen die het zelf niet lukt om een betaalde werkplek te vinden. Werkgevers worden bij het WSP geholpen bij het vinden van het juiste personeel. Wanneer een sociale ondernemer kwetsbare werkzoekenden een kans wil geven, ondersteunen we met subsidies en regelingen. Zo creëren we zoveel mogelijk banen voor Rijswijkse inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt en zorgen we gezamenlijk voor economische en maatschappelijke winst.

De ambities van de gemeente Rijswijk voor Werk staan opgenomen in de kadernota 'Werk in Uitvoering' die in juni 2021 is gepresenteerd (corsanr.: 21.045816). Dit heeft geresulteerd in een nieuw Uitvoeringsnota Werk, de opvolger van het Lokaal Sociaal Akkoord (LSA) genoemd 'Rijswijk Werkwijs' (corsanr.: 21.090263). Voor u ligt de evaluatie van de uitvoeringsnota 2021 - 2022 en de aanpak van Rijswijk Werkwijs 2023.

De vijf ambities die Rijswijk voor de periode van 2021 tot en met 2026 heeft om meer inwoners aan een betaalde baan te helpen zijn:

1. Inwoners gaan aan het Werk
2. Zorgen voor een sluitende PRO-VSO aanpak
3. Innoveren van de dienstverlening
4. Bij alle opdrachten wordt SROI toegepast
5. Lokale en regionale crisisaanpak

Evaluatie 2021-2022

Het Werkgeversservicepunt (WSP) geeft in samenwerking met hun partners uitvoering aan deze ambities. Zoals in het coalitiewerkprogramma is opgenomen evalueren wij de uitvoeringsnota's. De resultaten van Rijswijk Werkwijs 2021- 2022 zijn geëvalueerd, we zijn trots op wat wij de afgelopen twee jaar hebben bereikt. In 2023 gaan we door met de aanpak die wij hebben vastgesteld. Er zijn landelijk, regionaal en lokaal ook nieuwe ontwikkelingen, deze zorgen ervoor dat we de uitvoeringsplannen voor 2023 aanscherpen waar dat nodig blijkt.

In dit document worden de woorden wij of we gebruikt. Daarmee wordt het WSP die namens het college handelt bedoeld.



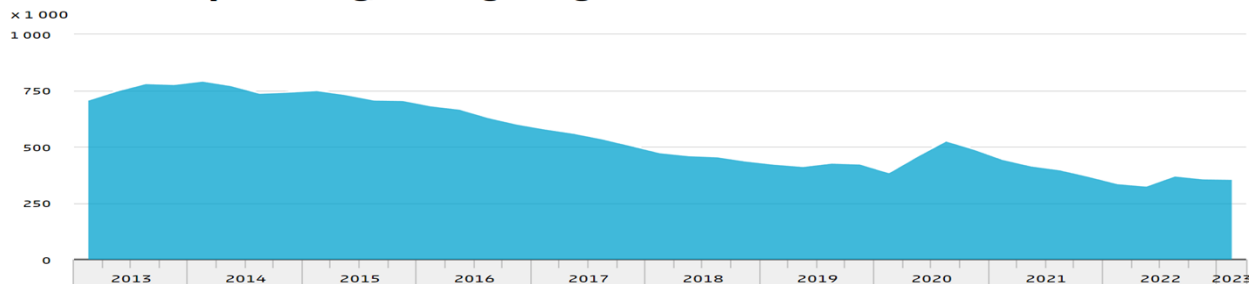
¹ Bestaanszekerheid is het kunnen vinden van rust en ruimte om je als mens te ontwikkelen en mee te doen in de samenleving. Voorwaarden voor bestaanszekerheid zijn: voldoende en voorspelbaar inkomen, betaalbaar wonen, toegang tot betaalbare zorg en de mogelijkheid om een financiële buffer op te bouwen voor onverwachte uitgaven, zodat er ruimte is voor het aangaan van sociale contacten, lichamelijk en psychisch gezond zijn, het hebben van werk en doen van activiteiten.

Ontwikkelingen rondom werk en arbeidsmarkt

Werkloosheidscijfers landelijk en van Rijswijk

Zowel in Rijswijk als ook in Nederland zijn de werkloosheidscijfers statistisch historisch laag. De werkloosheid onder de beroepsbevolking in Rijswijk is in de periode 2013-2022, in lijn met landelijke cijfers meer dan gehalveerd (van 8,2 procent naar 3,5 procent -bron CBS). In het begin van de Coronacrisis nam het werkloosheidscijfer sterk toe. Door verschillende acties is het gelukt om de werkloosheid te laten dalen (4,9 procent in Rijswijk). In korte tijd was het werkloosheidscijfer op het oude niveau al voordat de Covid-19 pandemie was afgelopen en begon verder te dalen naar 3,5 % eind 2022.

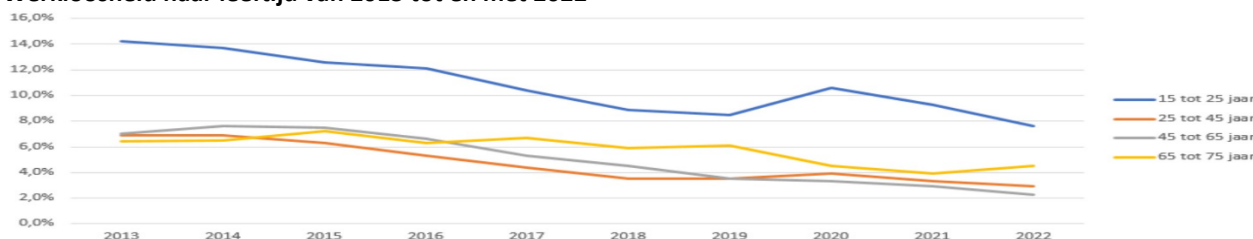
Werkloze beroepsbevolking, seizoengecorrigeerd



Uit cijfers van het CBS blijkt dat het opleidingsniveau, afkomst en sekse de belangrijkste indicatoren zijn van werkloosheid. Het effect van leeftijd op de werkloosheidscijfer is in de afgelopen jaren afgenomen. Ook in Rijswijk hebben leeftijd en opleidingsniveau het grootste effect op de werkloosheidscijfers: jongeren en laag opgeleiden zijn het vaakst werkloos. Hieronder de cijfermatige duiding:

- Werkloosheid is het hoogst onder degene zonder startkwalificatie (landelijk 9,2 procent en in Rijswijk 6,3 procent) en het laagst onder hbo- en wo-opgeleiden (landelijk 2,2 procent en 2,7 procent in Rijswijk).
- Vrouwen zijn vaker werkloos dan mannen, respectievelijk 3,9 en 3,2 procent (3,5 en 4,2 procent in Rijswijk).
- In het tweede kwartaal van 2021 was de werkloosheid ten opzichte van de totale beroepsbevolking het hoogst bij de personen met een niet-westerse achtergrond namelijk 6 procent, bij de personen met een westerse migratieachtergrond is dat 4 procent en bij de personen met een Nederlandse achtergrond was dat 2,7 procent.
- In 2022 was de werkloosheid in de leeftijd van 45 tot 65 jaar 2,8 procent (gelijk aan Rijswijk) en 25 tot 45 2,7 procent (3,3 procent in Rijswijk). Ook bij jongeren in de leeftijd 15 tot 25 jaar² is het werkloosheidscijfer afgenomen, maar zij zijn nog wel vaker werkloos dan de andere leeftijdsgroepen 7,7 procent (8,5 procent in Rijswijk)

Werkloosheid naar leeftijd van 2013 tot en met 2022



Bijstandspopulatie

Het aantal bijstandsgerechtigden is sinds 2021 met 8 procent sterk gedaald naar 1350 bijstandsgerechtigden eind 2022. De grootste keldering vond plaats medio 2021 toen de coronacrisis verminderde en veel mensen weer terug aan het werk konden. De daling zet tot op heden door. Van de overgebleven – of nieuwe bijstandsgerechtigden heeft de meerderheid een grote afstand tot de arbeidsmarkt door verschillende belemmeringen, waaronder medische en psychische. Meer dan 2/3e heeft geen startkwalificatie.

Uitdagingen in de regio Haaglanden

- Mismatch tussen vraag en aanbod

De helft van de geregistreerde werkzoekenden in Haaglanden beschikt medio 2022 hooguit over een diploma mbo-1. Voor eenvoudig en routinematig werk is in de regio slechts een beperkt aantal vacatures beschikbaar. Het aanwezige

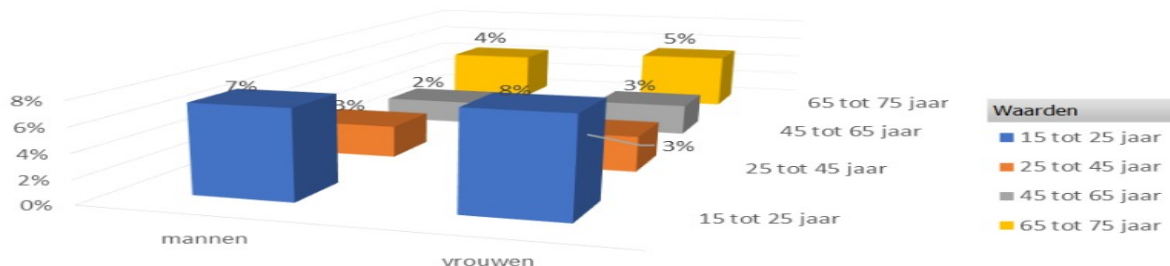
² Bron: www.CBS.nl, www.arbeidsmarktinzicht.nl en Haaglandeninzicht.nl

potentieel dient doorontwikkeld te worden voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt.

- Arbeidspotentieel beter benutten

Eén van de bijzonderheden van Nederland is het hoge aandeel deeltijdwerkers. Werken in deeltijd komt vooral voor in sectoren waarin veel vrouwen werken, zoals onderwijs en zorg. Deze twee sectoren kampen met krapte. Uitbreiding van uren heeft vaak een grens. De privésituatie vraagt om extra tijd thuis óf het werk vraagt extra hersteltijd.

Werkloosheid naar leeftijd en geslacht 2022



- Werkgevers anders laten kijken

De manier waarop werkgevers naar de arbeidsmarkt en arbeidspotentieel kijken, is vaak nog ouderwets. Ze moeten flexibeler zijn en andere manieren vinden om het tekort aan personeel op te lossen. In organisaties wordt het steeds belangrijker om iedereen een kans te geven, ongeacht wie je bent. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld eenvoudige taken geven aan mensen die moeilijk werk kunnen vinden. Zo krijgen zij ook een kans om te werken. Aan de andere kant is er ook ruimte voor mensen die gespecialiseerd werk doen.

Ambities Arbeidsmarktregio Haaglanden

De Arbeidsmarktregio (AMR) anticipeert op de landelijke en lokale uitdagingen door in te zetten op:

- Verbetering Werkgeversdienstverlening: werkgevers inspireren en faciliteren bij duurzame matches van werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt. We ondersteunen werkgevers beter door accountmanagers op te leiden voor advies, consultancy en begeleiding van werkgevers na indiensttreding van werkzoekenden
- Kandidaat in beeld: Wij brengen iedere werkzoekende met arbeidspotentieel van arbeidsmarktregio Haaglanden in beeld en zorgen ervoor dat zij vindbaar zijn voor werkgevers en onszelf. Hiervoor innoveren we de matchingstool (huidige [HalloWerk](#)).
- Kandidaat dienstverlening: investeren in levenslang ontwikkelen van mensen en het bieden van ondersteuning. Dit doen we door leerlijnen regionaal beschikbaar te maken via het platform [EVA](#). EVA is een applicatie van de VNG. Deze applicatie biedt de mogelijkheid de verschillende re-integratievoorzieningen overzichtelijk in te richten en inzichtelijk te maken voor professionals.

Toekomstbestendige arbeidsmarkt dienstverlening

Om het werkveld van werkgevers, werkzoekenden en werkenden beter te ontsluiten is een bredere en nieuwe vorm van samenwerking gevraagd tussen werkgevers, werknemers, vakbonden, gemeenten, landelijke dienstverleners als UWV en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) en het regionale beroepsonderwijs. De Ministers Schouten en Van Gennip onderstrepen het belang van de samenwerking binnen de AMR in twee kamerbrieven³. De plannen zijn dat de samenwerking en dienstverlening worden verbreed en geïntensiveerd in de vorm van een Regionaal Werkcentrum. De AMR gaat de komende maanden concreet aan de slag met de verkenning van het Regionaal Werkcentrum en de verbeterde dienstverlening voor Leven lang Ontwikkelen. Bestuurlijk en ambtelijk nemen wij deel aan deze doorontwikkeling binnen de regio.

Intensiveren aanpak Jeugdwerkloosheid Rijswijk

Eind 2022 heeft het Rijk middelen beschikbaar gesteld voor een sluitende aanpak Jeugdwerkloosheid. Met deze middelen zorgen we ervoor dat meer jongeren integrale en intensieve begeleiding gaan krijgen. Er start een consulent 'intensieve jongeren dienstverlening'. Ook gaan we onderzoek doen naar de jongeren in Rijswijk die geen werk en geen startkwalificatie hebben, maar niet bekend zijn bij het WSP. Door samen te werken met Welzijn, WMO en Leerplicht kunnen we deze jongeren vinden en hulp aanbieden. Er zijn verschillende oorzaken van jeugdwerkloosheid. Een deel van deze oorzaken is te vinden in de economische hoek. De drie belangrijkste economische oorzaken zijn de kredietcrisis, opleidingen die niet aansluiten bij de vraag naar werk en flexibele arbeid.

³ Kamerbrief over aanpak arbeidsmarktkrapte | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

Kamerbrief over rapport Kansen op de arbeidsmarkt: de regionale werkgeversservicepunten aan zet | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl
Kamerbrief: Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur - 12 oktober 2022 | Samen voor de klant

Resultaten Rijswijk Werkwijs 2021 - 2022



Inwoners gaan aan het Werk

De ambitie van de uitvoeringsnota 2021 was om jaarlijks 365 plaatsingen te realiseren. Dit is gelukt. In 2021 waren er 395 plaatsingen waarvan 144 fulltime en 251 parttime. Na de 395 plaatsingen is van 277 cliënten de bijstand beëindigd vanwege het hebben van een zelfstandig inkomen uit arbeid (144 fulltime+133 parttime werkenden uitgestroomd uit de bijstand).

In 2022 waren er 369 plaatsingen, waarvan 148 fulltime en 221 parttime. Na de 369 plaatsingen is van 278 cliënten de bijstand beëindigd vanwege het hebben van zelfstandig inkomen uit arbeid (148 fulltime+130 parttime werkenden uitgestroomd uit de bijstand).

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zien wij dat de kandidaten die werkloos worden direct weer een baan vinden, er stromen minder werkzoekenden in bij het WSP. De werkzoekenden die uiteindelijk bij het WSP komen zijn minder werkfit, hebben meer begeleiding nodig om werk te vinden en aan het werk te blijven. Het WSP merkt dat hierdoor de plaatsingen relatief minder makkelijk gaan.

Plaatsingen

Om veel plaatsingen te realiseren heeft het WSP Rijswijk onder andere de samenwerking met gemeentelijke afdeling Economische Zaken geïntensiveerd. Er wordt overleg gevoerd over de ontwikkelingen in het economische klimaat en aan alle Rijswijkse werkgevers die op zoek zijn naar personeel wordt ondersteuning aangeboden.

Het WSP heeft actief deelgenomen aan netwerkbijeenkomsten van de Belangen Bedrijven Rijswijk (BBR) en Werkwaardig. Door participatie in de BBR kunnen de accountmanagers inspelen op het economische klimaat in Rijswijk. Werkwaardig is een netwerk van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Door deelname aan Werkwaardig praten wij mee over duurzame inzetbaarheid van personeel in de regio Haaglanden.

We hebben onze digitale communicatie versterkt door meer succesverhalen te plaatsen op social media. Ook de Rijswijk Werkwijs partners waarderen dat we de goede verhalen van de samenwerkingen laten zien op social media.

Project van Deel naar Heel

In 2022 hebben we een project gestart om bijstandsgerechtigden met deeltijdwerk aan te moedigen om fulltime te gaan werken, zodat zij geen uitkering meer nodig hebben. Wij zijn met werkgevers in gesprek gegaan om belemmeringen op de werkvloer weg te nemen en hebben kandidaten geholpen om ook bij meer uren werk, balans tussen werk en privé goed te houden. Er waren 100 kandidaten geselecteerd die mogelijk uren konden uitbreiden. Van die 100 kandidaten zijn er 66 meer uren gaan werken en in totaal konden er 45 volledig in eigen levensonderhoud voorzien waardoor de uitkering is beëindigd. Uit de cijfers hierboven ziet men dat ook deeltijdwerk soms tot voldoende inkomsten kan leiden om uit de bijstand te komen. De 34 kandidaten die niet meer uren erbij konden hebben houden wij vinger aan de pols en ondersteunen wij zodat wanneer er wel urenvermeerdering mogelijk is dat ook gebeurt.

Niet-willertrajecten

Bij het ontvangen van een uitkering uit de Participatiewet horen verplichtingen, waaronder de verplichting om te werken aan een re-integratietraject. Sommige kandidaten blijven echter liever thuis en geven de voorkeur aan een uitkering. Voor deze kandidaten hebben we in 2022 Niet-Willers trajecten ontwikkeld. In 2022 hebben wij 12 cliënten in het traject gehad en er zijn vier uitgestroomd. De overige acht zijn nog in traject, zij volgen een werkervaringsplaats bij de Martinifabriek. Daar worden zij begeleid om werkfit te worden.



Zorgen voor een sluitende aanpak PRO/VsO

De ambitie van de Kadernota Werk in Uitvoering was om jongeren van het Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaalonderwijs (PRO/VsO) te ondersteunen in de stap naar de arbeidsmarkt. In 2021 is deze dienstverlening gestart en hebben we deze voor de doelgroep kwetsbare jongeren uitgebreid. Onze dienstverlening stemmen wij binnen Rijswijk op elkaar af voor de jongeren die zich melden voor advies, scholing of werk, jongeren met arbeidsbeperking

en de PRO/VsO jongeren. Voor het verlenen van nazorg hebben wij een consultant aangenomen om jongeren ook nadat zij aan het werk zijn te begeleiden. Er is samenwerking tussen het WSP, leerplicht, VSV coördinator afdeling JenO, Wmo en Jeugdwet. Werkgevers die deze jongeren een kans willen bieden staan in contact met onze accountmanagers en zijn aangesloten bij deze sluitende aanpak.

Voortijdig Schoolverlaters (VSV)

Jongeren die voortijdig het onderwijs verlaten zijn kwetsbaar. De VSV coördinator van de afdeling JenO spreekt deze voortijdig schoolverlaters en begeleidt hen in hun volgende stap. Hij neemt contact op met het WSP wanneer een VSV-jongere niet terug wil naar school, maar wil gaan werken. Deze jongeren worden door het WSP begeleid naar een fijne, passende en duurzame werkplek.

Doorontwikkelen dienstverlening PRO/VsO

We nemen jongeren die uitstromen bij het PRO/VsO aan de hand bij hun stap naar beschut werk of een garantiebaan. De jongerenconsultant bezoekt regelmatig PRO/VsO scholen en heeft gesprekken met docenten en ouders om leerlingen zo goed mogelijk te kunnen begeleiden.

In 2021 waren er gemiddeld 20 jongeren in reguliere begeleiding en 17 nieuwe aanmeldingen voor begeleiding naar werk of school. Verder waren er gemiddeld 50 PRO/VsO jongeren met eventueel arbeidsbeperking in begeleiding. Tevens waren er 26 nieuwe aanmeldingen van jongeren met een PRO/VsO.

In 2022 waren er gemiddeld 20 jongeren in reguliere begeleiding en er waren 16 nieuwe aanmeldingen voor begeleiding naar werk of school. Verder waren er gemiddeld 50 PRO/VsO jongeren met eventueel arbeidsbeperking in begeleiding. Tevens waren er 22 nieuwe aanmeldingen van jongeren met een PRO/VsO.

EWA (Entree wegen naar Arbeid) Haaglanden met het ROC Mondriaan

Het behalen van een diploma is een belangrijke indicator voor succes op de arbeidsmarkt. Er is in 2020 onder de noemer 'Entreewegen naar Arbeid (EWA)' een publiek-private samenwerking gestart in het kader van het Regionaal investeringsfonds mbo 2020 – 2024. We participeren in dit netwerk van EWA Haaglanden. Ook ondersteunen we in de sluitende aanpak doordat de VSV coördinator van Rijswijk actief betrokken is in het netwerk van EWA.

Dit netwerk betreft hulpverlening, leerplicht en WSP bij de ondersteuning van jongeren op het MBO 1. Het netwerk EWA Haaglanden bestaat uit ROC Mondriaan en de gemeenten Delft, Westland, Rijswijk en Den Haag. Deze partijen stellen zich ten doel de arbeidsmarktpositie en de overgang naar werk van studenten in de entreeopleiding, laaggeschoolde medewerkers en kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in de regio te verstevigen. Dit doet zij door het aanbieden van bij de student/deelnemer passende onderwijs, scholing en begeleiding en door ervoor te zorgen dat het onderwijs beter aansluit op de behoefte van het bedrijfsleven. In 2021 en 2022 vielen 50 Rijswijkse leerlingen onder EWA Haaglanden. Zes van hen namen deel aan een hybride MBO 1 opleiding, met lessen bij een werkgever op de werkvloer. Vijf kregen er extra intensieve begeleiding.

Praktijkleren

In 2022 zijn we gestart met het faciliteren van praktijkleren bij werkgevers. Een praktijkverklaring is een onderdeel van het deelcertificaat van het MBO. De toetsing vindt plaats op de werkvloer. Het is een mooie erkenning van vaardigheden voor kandidaten die geen diploma's hebben. Bovendien versterkt het hun positie op de arbeidsmarkt. Het WSP heeft in samenwerking met het ROC Mondriaan bij twee werkgevers praktijkroutes kunnen implementeren. Er zijn vijf certificaten uitgereikt. Hiermee hebben we voldaan aan de taakstelling vanuit de AMR Haaglanden. Met praktijkleren dragen we bij aan de duurzame inzetbaarheid van kandidaten doordat zij hun vaardigheden op de arbeidsmarkt beter kunnen aantonen.

Coaching on the job

Jongeren met een indicatie baangarantie zijn kwetsbaar wanneer zij aan het werk gaan. Om hen meer ondersteuning te bieden hebben we het afgelopen jaar extra jobcoaching ingezet. Het resultaat is een vermindering van de terugval met ongeveer 50 % ten aanzien van 2021.

TopAcademie en NOER

In 2021 heeft de gemeente een verbindende rol gespeeld bij het realiseren van de TopAcademie in Rijswijk, een samenwerking tussen het Stanislas en SVO (vakopleider voor de foodsector). Deze opleiding van anderhalf jaar stoomt leerlingen van zestien jaar en ouder klaar voor een baan in de foodsector, met de kans om een mbo-diploma op entreeniveau te behalen. De leerlingen combineren lessen op de praktijkschool en bij SVO met een stage bij een leerbedrijf.

In 2019 is het onderwijsprogramma Nieuwe Onderwijs Energie Rijswijk (NOER) gestart. In overleg met de afdelingen JenO en EZ hebben we meegedacht over het meerjarenprogramma om de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt in Rijswijk te versterken. Het belangrijkste doel van het programma is om Rijswijkse jongeren op te leiden voor de juiste banen. Dat wil zeggen, banen waar in de toekomst (waarschijnlijk) veel vraag naar is. En andersom, om Rijswijkse jongeren zo goed mogelijk te informeren en inspireren over verschillende beroepen zodat ze in staat zijn de juiste studiekeuze te maken. Hiermee willen we voorkomen dat jongeren uitvallen omdat ze een studie hebben gekozen die achteraf niet goed bij hen past. Het stimuleren en enthousiasmeren van jongeren om te kiezen voor een technische opleiding is een van de preventie speerpunten van het programma. Dit omdat er op de arbeidsmarkt een groot tekort is aan technisch geschoold personeel. Aanvullend speelt de uitvoeringsagenda van de Energy Cave een centrale rol binnen NOER. Door het organiseren van excursies, gastcolleges en masterclasses voor het primair en voortgezet onderwijs, enthousiasmeren we jongeren voor technische opleidingen en de werving van leerlingen voor de Energy Cave.



Werk maken van innovatieve dienstverlening

Om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat het WSP bekend is en gebruik maakt van innovatieve ontwikkelingen. De afgelopen jaren hebben we het gebruik van HalloWerk doorontwikkeld, waar de werkzoekenden de beschikking hebben over alle vacatures van de sociale partners van de regio Haaglanden en bieden wij integrale nazorg als training, begeleiding, schuldhulp, et cetera. Wij hebben gebruik van sollicitatievlogs door werkzoekenden gestimuleerd en een applicatie en een applicatie 'Werkloont' in gebruik genomen om de financiële opbrengst van 'aan het werk gaan' te berekenen.

HalloWerk

Alle kandidaten van het WSP hebben een HalloWerk account. Met HalloWerk hebben zij beschikking over alle vacatures van de sociale partners van de regio Haaglanden. Het WSP biedt nazorg bij alle uitplaatsingen volgens de methodiek van HalloWerk. Werkgever en werknemer worden op de eerste werkdag en in de eerste maanden na een plaatsing regelmatig gebeld om te vragen hoe het gaat

Integrale samenwerking

Een kandidaat kan tijdens de begeleiding naar werk op verschillende leefgebieden (zingeving, wonen, financiën, sociale relaties, lichamelijke en psychische gezondheid werk en activiteiten) uitdagingen ervaren. Het WSP verwijst bij sommige uitdagingen door en bij anderen zoekt het de samenwerking op met de partners uit het veld en de afdelingen die de uitvoering daarvan doen. De lijntjes zijn kort. De consultants en collegae van andere afdelingen kennen elkaar persoonlijk. Bij complexere situaties werken wij in de werkgroep Grip & Regie samen met collega's van andere afdelingen. Team Grip & Regie is een integrale samenwerking van verschillende afdelingen binnen de gemeente die in gestart is 2021. Door binnen Grip & Regie samen te werken kunnen we afspraken maken over de grenzen van de afdelingen heen en zo passende ondersteuning bieden.

De Martinifabriek

Het WSP werkt intensief samen met De Martinifabriek. Op dit moment volgen 25 kandidaten een traject bij De Martinifabriek. Drie dagen per week is er een consultant van het WSP aanwezig bij De Martinifabriek om de kandidaten te ondersteunen en te begeleiden. Samen met De Martinifabriek hebben we in 2022 een traject ontworpen voor kandidaten die kampen met schulden. Wanneer er sprake is van zorgen op het financiële vlak, neemt deze consultant contact op met het FSP. Tevens werken wij met De Martinifabriek aan de start van Crew Oud Rijswijk en – Boogaard.

Werkloont

Het WSP is in 2022 gestart met het gebruik van de applicatie Werkloont. Daar is veel van geleerd. De applicatie geeft kandidaten die naar de arbeidsmarkt bemiddeld worden inzicht in de toekomstige financiële situatie. Door het gebruik van Werkloont weten we beter welke voorzieningen we moeten treffen om een armoedeval door de stap van uitkering naar werk tegen te gaan

Jobvlog

In 2022 hebben we een pilot gedaan met Jobvlog, met een eindresultaat van 20 jobvlogs. De pilot met Jobvlog is eind 2022 geëindigd. De doelgroep voor die pilot betrof de kansrijke kandidaten. Helaas zijn die kansrijke kandidaten schaarser geworden waar de pilot geen aansluiting in kon vinden. De bijstandsgerechtigden die wij nu begeleiden

hebben een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en meer baggage waar rekening mee gehouden moet worden. Daarom is in 2023 samenwerking met Werkse! aangegaan om met die kandidaten die grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben alsnog een Jobvlog te maken. Jobvlog is een re-integratie instrument dat het CV en de kwaliteiten van de kandidaat presenteert door middel van een vlog. Een creatieve oplossing voor kandidaten die zich niet goed op papier kunnen presenteren, maar op beeld wel sterk over komen.

Taalhuis

Het WSP werkt intensief samen met het Taalhuis. Kandidaten die zich melden voor een bijstandsuitkering en geen startkwalificatie op MBO 2 niveau hebben vullen een taaltoets in. Mocht hieruit blijken dat iemand extra taal ondersteuning nodig heeft, dan wordt hij aangemeld bij het Taalhuis. Daar kijkt men welke taalondersteuning het best bij de kandidaat past. Het WSP voert regelmatig overleggen met het Taalhuis en de Taalnetwerk partners, om het aanbod goed af te stemmen op de kandidaten van het WSP.



Bij alle opdrachten wordt SROI toegepast

Social Return On Investment (SROI)

SROI is een belangrijke contractvoorwaarde binnen aanbestedingstrajecten van de gemeente. SROI zorgt ervoor dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans krijgen om aan het werk te gaan. SROI is geborgd binnen het inkoopproces van de gemeente en moet dus worden toegepast. Het WSP wordt altijd op de hoogte gebracht over de aanbesteding waar SROI van toepassing is. De opdrachtnemer neemt contact op met de afdeling om zo het SROI bedrag te besteden aan beschikbare werkplekken, scholing of sociale inkopen. Hiermee zijn er meer kansen ontstaan via aanbestedingen voor Rijswijkse werkzoekenden. Daarnaast is het drempelbedrag aanbesteden waar SROI moet worden toegepast bij alle 'Werken' verlaagd naar € 150.000.

De nieuwe SROI aanpak heeft in 2022 13 extra banen opgeleverd. Die kwamen bovenop de gemiddelde 50 banen die voortkomen uit SROI van de afgelopen jaren. In totaal 63 banen door SROI bij 27 nieuwe werkgevers ten opzichte van 2021. In 2021 hebben wij 76 plaatsingen gerealiseerd bij 27 werkgevers.

Regionale samenwerking bij SROI

Ook bij regionale aanbestedingen wordt SROI toegepast. Er wordt regelmatig in overleg gegaan met regionale partners om SROI kansen zo goed mogelijk te benutten. In 2022 was twee derde van het aantal SROI plaatsingen gecreëerd door regionale contracten.

Stimuleren van (potentiële) ondernemers

De gegunde aanbieders binnen publieke diensten zijn doordrongen van het belang van maatschappelijk / sociaal ondernemen, gericht op de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Zij scoren hoog bij de beoordeling van de inschrijvingen op opdrachten van de overheid. Naast dat zij mensen direct in dienst hebben met een afstand tot de arbeidsmarkt, werken samen met sociale werkvoorzieningen (SW-bedrijven) en het WSP.

Er zijn echter ook ondernemers die het SROI als een last ervaren. Bij deze ondernemers werken wij aan verbetering van de beeldvorming rondom SROI door successtory's te publiceren, zodat zij SROI als een mooie kans voor hun onderneming gaan zien in de krappe arbeidsmarkt. De effecten van deze communicatie zien we terug in de samenwerking die prettiger en toegankelijker verloopt. Het WSP hoeft minder te trekken en werkgevers willen écht de doelgroep een kans geven.



Lokale en regionale crisis aanpak Covid-19

Om de effecten van de covid-19 op de arbeidsmarkt op te vangen was er een regionaal en lokaal herstelplan opgezet.

RMT (Regionaal Mobiliteitsteam)

Het Regionaal Mobiliteitsteam heeft middelen beschikbaar gesteld om kandidaten die door de Corona pandemie hun werk verloren om en bij te scholen. Het RMT is wekelijks met kandidaten van het WSP in gesprek gegaan om te kijken naar de mogelijkheden voor ondersteuning.

Lokale crisisaanpak

Met crisisgelden is in 2021 een plan ontwikkeld om de effecten van de crisis te minimaliseren. Er waren hiervoor verschillende actielijnen uitgezet.

1. Matcher voor WSP doelgroep: Om de aansluiting tussen werkconsulenten en accountmanagers soepeler te laten verlopen is er in de laatste kwartaal een matcher bij het WSP gestart. Dat heeft tot vijf plaatsingen geleid. In 2022 waren er 57 plaatsingen. De resultaten hiervan bleken zeer positief. Het schakelen voor vacatures ging sneller en effectiever. Ook na de coronapandemie gaan we door met deze aanpak.
2. Door middel van een QuickScan methode hebben wij de kandidaten die werkloos werden door de Corona pandemie snel het juiste traject kunnen aanbieden zodat zij weer aan werk konden. Werkloosheidpiek betrof voornamelijk de populatie van 15 tot 45 jaar.
3. Ondernemers die in de problemen raakten door de coronacrisis hebben we dienstverlening aangeboden door middel van omscholing of extra ondersteuning. Hierin hebben wij samengewerkt met de Rijswijk Werkwijs partners en het RMT.
4. De Nazorgconsulent van de doelgroep arbeidsbeperkten en extra begeleiding en scholingsbudget konden in 2021 en 2022 mede gefinancierd worden door de crisisgelden.
5. Er zijn middelen beschikbaar gesteld om uitzendbureaus financieel te stimuleren om snelle uitplaatsingen te realiseren van de toestroom van kandidaten bij het WSP. Hierdoor zijn er acht kandidaten via de uitzendbureaus aan het werk gegaan.

Uitvoeringsagenda 2023

De arbeidsmarkt is de afgelopen jaren veranderd. Het werkloosheidspercentage is sinds 2013 meer dan gehalveerd en er is krapte naar arbeidskrachten in alle branches. De kandidaten die snel aan het werk konden, hebben inmiddels een baan gevonden. De inwoners die op dit moment nog een uitkering ontvangen, dragen door omstandigheden vaak wat bagage met zich mee. Zij hebben meer ondersteuning nodig en hebben een sociale werkgever nodig om aan het werk te komen en te kunnen blijven. Ook is er vaak een mismatch tussen de vraag naar personeel en de vaardigheden van kandidaten. Er wordt personeel gezocht met diploma's en werknemersvaardigheden terwijl de meeste bijstandsgerechtigden geen startkwalificatie hebben of werknemersvaardigheden missen. Op 26 juni 2023 hebben wij 589 cliënten die wij richting de arbeidsmarkt begeleiden.

Het WSP is wendbaar in het inspelen op deze nieuwe uitdagingen. De werkwijzen die wij in 2021 en 2022 hebben ontwikkeld zetten we voort in 2023. Op een aantal punten verbreden wij onze ambities.



Inwoners gaan aan het werk

Uitbreiding partnernetwerk Rijswijk Werkwijs met 5 bedrijven

Om inwoners duurzaam aan een betaalde baan te helpen zet het WSP in op het vergroten van het netwerk van sociale ondernemers. Dit netwerk sociale ondernemers van het WSP zijn de Rijswijk Werkwijs Partners. Op dit moment hebben wij 75 Rijswijk Werkwijs Partners. Rijswijk Werkwijs Partners weten wat kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt nodig hebben om aan het werk te blijven. Ook investeren zij in kandidaten door trainingen en opleidingen aan te bieden. In 2023 willen we het Rijswijk Werkwijs netwerk uitbreiden met 5 bedrijven. De opdrachtnemers bij aanbestedingen hebben moeite met de invulling van hun SROI verplichtingen. Ook hen bieden wij de mogelijkheid om zich aan te sluiten bij Rijswijk Werkwijs.

Inzetten op goed relatiebeheer met Rijswijk Werkwijs partners

Voor goed relatiebeheer met de Rijswijk Werkwijs partners gaan de accountmanagers vaak op bedrijfsbezoek. Ook leveren we passende nazorg wanneer er een kandidaat is geplaatst. We maken gebruik van digitale communicatie om succesverhalen van werkgevers te delen. We ontwikkelen een sticker die we aan werkgevers aanbieden om te laten zien dat zij een sociale partner zijn in het Rijswijk Werkwijs netwerk van het WSP Rijswijk. Steeds meer bedrijven zijn PSO gecertificeerd (Prestatieladder Socialer Ondernemen) en zoeken wegen om meer dan gemiddeld sociaal te ondernemen. Deze bedrijven kunnen daar invulling aan geven door aan te sluiten bij Rijswijk Werkwijs.

Evalueren werkgeverstevredenheid

Accountmanagers van het WSP zetten ook in 2023 in op goed relatiebeheer met de Rijswijk Werkwijs partners. Zij proberen zo goed mogelijk in te spelen op de behoeften van de werkgevers. Om lange termijn strategie te bepalen voor de samenwerking met werkgevers laten we een regionaal onderzoek uitvoeren naar de werkgeverstevredenheid. Op basis hiervan willen we de samenwerking met onze partners nog meer versterken.

Inzetten op zichtbaarheid van het WSP Rijswijk in de regio

De accountmanagers van het WSP zijn ook in 2023 zichtbaar in de regio door het bijwonen van ondernemersbijeenkomsten, zoals die van de Belangenvereniging Bedrijven Rijswijk (BBR) en Werkwaardig (een ondernemersnetwerk in de regio Haaglanden voor sociaal werkgeverschap). Het WSP Rijswijk sluit aan bij overleggen van de Arbeidsmark regio Haaglanden om aangesloten te blijven bij de ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt en werken mee aan de ontwikkeling van de Werkhub – Regionale meldcentrum Haaglanden. Om kennis te maken met nieuwe bedrijven en hun personeelsvraagstuk zetten we in 2023 de samenwerking met de afdeling Economische Zaken voort. Om tegemoet te kunnen komen aan het personeelsvraagstuk is het nodig dat zowel de werkgevers als ook het WSP innovatief met het arbeidspotentieel omgaan. Voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is een integrale inclusieve dienstverlening nodig. De inrichting van de dienstverlening van het WSP vraagt het bundelen van de krachten vanuit de gedachte van integrale dienstverlening en beperken van overdrachtsmomenten met onder andere het team Maatschappelijke Participatie (MP) om doorstroming op de participatieladder te faciliteren.

We blijven actief inzetten op het wegnemen van belemmeringen bij Niet-Willers

De stap van uitkering naar werk is voor sommige kandidaten erg lastig. De een wil bijvoorbeeld liever thuis blijven en zorgen voor de kinderen, de ander vindt de zekerheid van inkomsten van uitkering geruststellend en hebben hun leven rond de bijstand ingericht, omdat zij bang zijn voor nieuwe schulden. Van alle kandidaten bij het WSP verwachten wij

echter dat zij uitstromen naar betaald werk en zo mogelijk volledig in de eigen levensonderhoud gaan voorzien. Daarom bieden we intensieve dienstverlening voor kandidaten met motivatie problemen. In 2022 ontwikkelden we hiervoor Niet-Willers trajecten. In een Niet-Willers traject gaan kandidaten aan de slag in een leerwerkplek en worden tijdens dit traject op de werkvloer ondersteund door een consulent. In 2023 gaan we door met de inzet van deze trajecten en ontwikkelen een passend traject voor de kandidaten uit de trede 1 en 2.

Contentkalender

De contentkalender is een communicatieplanning voor 2023 en bestaat uit alle ambities die de gemeente Rijswijk wil realiseren met Rijswijk Werkwijs gekoppeld de ingezette instrumenten daarvoor. Hierdoor wordt Rijswijk Werkwijs zichtbaar. Successtory's over kandidaten hebben een centrale rol. We gaan bij werkgevers langs die in het verleden kandidaten via het WSP hebben aangenomen en vragen hen hun verhaal te delen over hoe het nu met de kandidaten gaat. Deze successtory's delen wij met andere werkgevers.



Zorgen voor een sluitende PRO VSO aanpak

In de kadernota 2021 ligt de focus voor jongeren bij een sluitende aanpak voor het PRO VSO. Sinds 2022 is de scope verbreed. Het Rijk heeft middelen beschikbaar gesteld voor een sluitende aanpak jeugdwerkeloosheid. Deze middelen zetten we in om meer kwetsbare jongeren passende dienstverlening te bieden. Er is een verkenning gedaan naar de behoefte van de jongeren en de organisatie

Start integrale regisseur jongeren dienstverlening

In Q3 2023 start er bij het WSP een regisseur jongeren die integrale dienstverlening gaat bieden. Hij is verantwoordelijk voor het vinden van jongeren die niet bekend zijn bij de VSV-coördinator en het WSP, maar wel zonder werk en zonder diploma thuis zitten. De regisseur benadert deze jongeren en werkt samen met partners binnen onderwijs en welzijn om hen perspectief te kunnen bieden. De integrale jongerenregisseur begeleidt de jongeren terug naar school of werk en geeft nazorg na een plaatsing. Als de jongere een stageplaats nodig heeft, dan ondersteunt hij bij het vinden van een passende plek.

Scholingsplicht

In de Participatiewet staat dat jongeren zonder startkwalificatie met een uitkering de verplichting hebben om terug te gaan naar school. We begeleiden jongeren om zich in te schrijven bij een school, studiefinanciering aan te vragen en een stageplaats te zoeken. Mochten jongeren weigeren om zich in te schrijven dan wordt de uitkering beëindigd (mits er zwaarwegende omstandigheden zijn).

Ondersteuning van schoolverlaters bij een eerste baan

Schoolverlaters zonder startkwalificatie worden in Rijswijk begeleid door de VSV coördinator. Hij probeert de jongeren weer terug naar school te begeleiden. Soms lukt dit niet en wil de jongeren gaan werken. In 2023 zetten we de samenwerking met de VSV coördinator voort. Het WSP blijft ervoor zorgen dat de jongeren een werkplek vinden waar ze een goede start kunnen maken op de arbeidsmarkt.

Voortzetten dienstverlening PRO VSO

We gaan door met de aanpak voor PRO VSO leerlingen. Een consulent van het WSP gaat regelmatig langs op school en zorgt voor het soepel verlopen van de stap richting beschutwerk of een garantiebaan. Ook zetten we de pilot voor nazorg voort. Kwetsbare jongeren die gaan werken worden begeleid op de werkvloer, waarmee we ervoor zorgen dat er maximaal 25% uitval is.

EWA (Entree wegen naar Arbeid) Haaglanden met het ROC Mondriaan

Ook in 2023 blijven wij actief deelnemen aan het programma EWA Haaglanden. We participeren bijvoorbeeld in het ondersteuningsteam voor een sluitende aanpak VSV. In het werkgeversteam zorgen accountmanagers ervoor dat werkgevers betrokken zijn voor stages en hybride leerlijnen.

Praktijkleren

Met een praktijkverklaring is het mogelijk om een MBO diploma te krijgen voor vaardigheden die iemand laat zien op de werkvloer. In 2022 hebben we een start gemaakt met het ontwikkelen van praktijkroutes bij werkgever. In 2023 willen we praktijkleren gaan aanbieden bij twee extra werkgevers in Rijswijk. Met deze doelstelling sluiten we aan bij

de regionale taakstelling.

We breiden het aantal leerwerkplekken van WEP+ en praktijkleren

Werkzoekenden hebben vaak niet de juiste vaardigheden om direct geplaatst te kunnen worden bij werkgevers. Door leerwerkplekken met WEP+ plekken (Werkervaringsplekken) en praktijkverklaringen kunnen kandidaten wel de juiste diploma's en vaardigheden verkrijgen. Op dit moment bieden drie werkgevers deze leerwerkplekken aan. In 2023 willen we het aantal leerwerkplekken bij werkgevers uitbreiden met drie.



Innoveren van de dienstverlening

De resultaten van de innovatieve dienstverlening zijn positief. Er is veel geleerd van de applicatie Werkloont en er wordt steeds beter integraal samengewerkt. Regionaal zien we wel dat de applicatie HalloWerk vervuld raakt, doordat werkzoekende en werkgevers hun profiel niet up to date houden. We willen het gebruik van HalloWerk daarom dit jaar doorontwikkelen. Innovatie met arbeidspotentieel extern vraagt ook innovatie met de interne potentieel. Innovatieve ideeën om de dienstverlening te verbeteren, ingebracht door eigen mensen, worden omarmd en na een keuze van het idee met de meeste potentieel wordt dat uitgewerkt en geadopteerd.

Verbeteren gebruik innovatieve tools

- De applicatie Werkloont laat zien wat de financiële gevolgen zijn wanneer kandidaten gaan werken. Werkloont maakt inzichtelijk welke financiële acties nodig zijn. Hier hebben we veel van geleerd. Voor sommige kandidaten is het een extra stimulans om te gaan werken. Bij anderen moeten randvoorwaarden worden geregeld voor dat zij aan de slag kunnen, bijvoorbeeld goedkopere kinderopvang regelen. In 2023 zetten we het gebruik van Werkloont voort. We versterken ook onze dienstverlening om de financiële problematiek bij uitstroom (inclusief thema armoedeval) te voorkomen middels een pilot.
- Binnen de AMR Haaglanden maken wij afspraken over een duurzaam gebruik van HalloWerk. Bij veel werkgevers en werkzoekende is het profiel in HalloWerk niet meer up to date. Binnen de arbeidsmarktregio maken we in 2023 afspraken over een beter regionaal gebruik van de applicatie. De nazorg methodiek van HalloWerk is inmiddels integraal onderdeel van de aanpak van het WSP en zetten we voort in 2023.
- Wij verbeteren nazorg en faciliteren de kandidaat bij verlies van balans in het leven om die terug te vinden. Met de intensieve nazorg voor mensen met een arbeidsbeperking dragen wij bij aan duurzame uitstroom.
- In 2022 hebben we een pilot gedaan met Jobvlog voor videosollicitaties. In 2023 hebben wij dit instrument aangepast gericht op de kenmerken van de nieuwe aanwas door samenwerking aan te gaan met Werkse!. Daarmee hebben wij een nieuw aanbod voor videosollicitaties.
- Binnen de AMR Haaglanden is de applicatie Dennis van de VNG in gebruik genomen. In Dennis kunnen werkgevers zien van welke voorzieningen zij gebruik kunnen maken wanneer zij iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienstnemen. Het WSP zal het gebruik van Dennis ook gaan promoten. Door Dennis hebben wij de toolbox met werkgeversinstrumenten scherper ingericht. Zo maken we in 2023 geen gebruik meer van de Leerwerkcheque en komen de nieuwe voorzieningen Proefplaatsing en Interne Werkbegeleiding erbij. In de aanloop naar 2024 werken wij binnen AMR aan de invulling van de instrumentengids Eva. Met de instrumentengids Eva kunnen consultants in één oogopslag zien welke instrumenten beschikbaar zijn voor een specifieke werkzoekende. Ieder gemeente dient de eigen instrumenten die bijdragen aan maximaal meedoen en begeleiding naar werk in Eva in te vullen.

Partners integraal samenwerken

In 2022 zijn we de samenwerking aangegaan met Grip&Regie voor integrale samenwerking. Deze samenwerking zetten we voort in 2023. Ook blijven we in 2023 intensief samenwerken met De Martinifabriek het Taalhuis.

Innovatie van de trainingen

Kandidaten bij het WSP krijgen diverse trainingen aangeboden om beter te leren solliciteren. Wij hebben het aanbod van trainingen de afgelopen tijd verbeterd. In samenwerking met het ROC Mondriaan starten we in 2023 met een nieuwe empowerment training. Deze trainingen zijn toegespitst op de kandidaten die grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Ook die mensen die wel een arbeidspotentieel hebben, trede 3 en 4, hebben helaas ook een bagage die belemmerend werkt. Wij helpen hen om te leren gaan met de belemmeringen zodat het arbeidspotentieel gebruikt kan worden.



Bij alle opdrachten wordt SROI toegepast

Social Return On Investment (SROI)

De aanpak voor SROI die we hebben opgebouwd zetten we voort in 2023. Het proces is zo ingericht dat wij onze ambitie 'bij alle opdrachten wordt SROI toegepast' kunnen behalen. Om deze aanpak voort te zetten in 2023 blijven wij in gesprek met het inkoopbureau en onze regiopartners. Voor 2023 hebben wij de ambitie om 65 plaatsingen te realiseren door SROI.

Stimuleren van (potentiële) ondernemers

Ook binnen de communicatieagenda blijft in 2023 aandacht voor SROI om de positieve beeldvorming te blijven bekrachtigen.



Lokale en regionale crisis aanpak Covid-19

De laatste Corona adviezen zijn vervallen, een crisis aanpak is daarom niet langer van toepassing. Sommige punten uit de crisisaanpak van het WSP bleken echter zeer succesvol en zetten we in 2023 door.

- **Matcher voor WSP doelgroep:** de matcher beheert de verschillende zoekprofielen van de kandidaten van het WSP. Hij zorgt ervoor dat er snel en goed wordt gematched op de vacatures van het WSP. De resultaten hiervan bleken zeer positief. Ook na de coronapandemie gaan we door met deze aanpak.
- **De Nazorgconsulent van de doelgroep arbeidsbeperkten,** extra begeleiding en scholingsbudget konden in 2021 en 2022 mede gefinancierd worden door de crisisgelden. In 2023 zetten wij deze dienstverlening voort.



Monitoring en evaluatie

We monitoren de ontwikkelingen en acties door te werken met een managementinformatiesysteem. We maken afspraken over het aanleveren van resultaten voor het managementinformatiesysteem met onze collega's en partners. Ook houden we op structurele basis overleggen om de tussentijdse resultaten te bespreken. Aan de hand van deze evaluaties kunnen we tussentijds de koers bijstellen.

Vervolg

We laten met deze evaluatie en uitvoeringsagenda zien wat we hebben bereikt en wat we willen bereiken in 2023. In 2023 komen er nieuwe landelijke regels voor de arbeidsmarkt en de Regionale Werkcentra. Daarom stellen we begin 2024 een nieuwe uitvoeringsagenda op.

We betalen de acties uit het Participatiebudget. Dat is geld van het Rijk. We gebruiken dat geld voor hulp aan werkgevers en werkzoekenden, diagnose en keuringen, en andere voorzieningen. We gebruiken hiervoor ook geld uit het Europees Sociaal Fonds (ESF). De kosten staan gedifferentieerd opgenomen in de jaarrapportages.