

uw kenmerk
uw brief van
ons kenmerk 19.052501
inlichtingen bij
doorkiesnummer

Sociaal Domein
Beleid Sociaal Domein

De Raad

Stadhuis, Bogaardplein 15
Postbus 5305, 2280 HH Rijswijk
Telefoon 14 070
Fax (070) 326 10 10
stadhuis@rijswijk.nl
www.rijswijk.nl
iban BNG: NL15BNGH0285007424

betreft Voortgang Lokaal Sociaal Akkoord (LSA) Rijswijk datum
bijlage(n)

1. Inleiding

Op 1 februari 2018 tekenden de gemeente Rijswijk, de Belangenvereniging Bedrijven Rijswijk (BBR), werkgevers, zorginstellingen, (subsidie)partners, onderwijsinstellingen, SW-bedrijven, uitzendbureaus en het bestuur van Werkwaardig het Lokaal Sociaal Akkoord (LSA) Rijswijk. In totaal ging het om 45 partners die de volgende doelstellingen nastreven¹:

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.

In het LSA hebben de 45 partners concrete activiteiten geformuleerd en vervolgens ondergebracht in vijf actielijnen, namelijk:

- a) Neerzetten van een goed klimaat voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen zowel de gemeente Rijswijk als de regio Haaglanden².
- b) Inzetten op een goede integrale dienstverlening vanuit de gemeente die aansluit op de behoefte van werkgevers³.
- c) Organiseren van activiteiten en projecten voor kandidaten met een specifieke ondersteuningsvraag⁴.
- d) Nog meer inzet op Social Return on Investment (SROI) en vereenvoudiging van de procedures⁵.
- e) Ontwikkelingen van innovatieve projecten samen met werkgevers⁶.

Wij hebben u, middels een raadsinformatiebrief (18.010661), een tussenevaluatie toegezegd. Hierbij informeren wij u over de voortgang op de vijf geformuleerde actielijnen in het LSA. Daarnaast laten wij u, via deze brief, weten waar we de nadruk op leggen gedurende de rest van de looptijd van het LSA (periode 2019-2020).

2. Voortgang Lokaal Sociaal Akkoord

De gemeente Rijswijk heeft in 2018 365 plaatsingen op werk gerealiseerd. Dit zijn er 15 meer dan de ambitie van 350 die vooraf was geformuleerd voor 2018. Een groot deel van de plaatsingen is direct of indirect te relateren aan het LSA en de inspanningen die de partners daarbij verricht hebben. Bij een directe plaatsing kan bijvoorbeeld gedacht worden aan plaatsingen in het kader van de SROI, de banenmarkten, de banenafpraak en de bemiddeling door het Werkgeversservicepunt (WSP Rijswijk). In

¹ Deze doelstellingen staan opgenomen in de kadernota "(Samen)werken aan werk!".

² Zie bladzijde 6 en 7 van het Lokaal Sociaal Akkoord, in bijlage 1.

³ Zie bladzijde 7 van het Lokaal Sociaal Akkoord, in bijlage 1.

⁴ Zie bladzijde 7 en 8 van het Lokaal Sociaal Akkoord, in bijlage 1.

⁵ Zie bladzijde 8 van het Lokaal Sociaal Akkoord, in bijlage 1.

⁶ Zie bladzijde 9 van het Lokaal Sociaal Akkoord, in bijlage 1.

andere gevallen zijn plaatsingen niet direct te relateren aan acties uit het LSA, maar mag er wel een verband verondersteld worden. Zo dragen de BBR en de gemeente Rijswijk werkgevers aan bij het netwerkplatform Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) Werkwaardig om lid te worden en meer bewust met MVO bezig te zijn. Op de langere termijn kan dit leiden tot meer plaatsingen, maar die zijn dan niet meer één op één te relateren aan het LSA. Hieronder onderscheiden we de vijf actielijnen in het LSA, waarbij we per actielijn uiteenzetten welke voortgang we geboekt hebben.

Binnenkort wordt er ook een filmpje gelanceerd op YouTube waarin wordt uitgelegd wat het Lokaal Sociaal Akkoord is.

a. Neerzetten van een goed klimaat voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Deelname aan het MVO Platform Werkwaardig.

De BBR en de gemeente Rijswijk zijn intussen toegetreden tot het MVO netwerkplatform Werkwaardig. Werkgevers komen binnen dit platform bij elkaar om inspiratie op te doen op het terrein van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit gebeurt via netwerkevents, masterclasses en doe-activiteiten. Op de netwerkevents komen inspirerende sprekers aan het woord om het nut en de noodzaak van MVO voor het voetlicht te brengen. Tijdens de masterclasses nemen experts deelnemers mee de diepte in, waarbij de experts samen met deelnemers de mogelijkheden verkennen om MVO ook daadwerkelijk in de praktijk te brengen.

De BBR en de gemeente Rijswijk hebben afgesproken om meer Rijswijkse werkgevers te interesseren voor Werkwaardig. Werkgevers kunnen op verschillende manieren betrokken zijn bij Werkwaardig, namelijk via een lidmaatschap, maar ook door deel te nemen aan activiteiten. Intussen zijn werkgevers als de Martini fabriek, Rietbroek voor Schoonhouden B.V., AT groep, Particibaan, WWZ Haaglanden aangesloten of zijn er vergaande gesprekken om dat op korte termijn te doen.

Samenwerking Werkgeversservicepunt (WSP) Rijswijk binnen Haaglanden en de campagne voor de banenafpraak

De werkgeversservicepunten van de gemeenten in Haaglanden werken samen binnen het WSP Haaglanden. Zo ook rond de banenafpraak van werkgevers om werkzoekenden met een beperking in dienst te nemen. Werkgeversservicepunten kunnen werkgevers helpen om werkzoekenden met een beperking in dienst te nemen. Ten eerste door kandidaten aan te leveren, maar ook door hen te helpen in het proces en alles wat er bij komt kijken om als werkgever een duurzame arbeidsrelatie aan te gaan met iemand met een beperking. Om onze dienstverlening onder de aandacht te brengen, heeft het WSP Haaglanden de afgelopen jaren actief campagne gevoerd via verschillende regionale vormen van communicatie.

b. Inzetten op een goede integrale dienstverlening vanuit de gemeente

Gezamenlijk accountmanagement WSP Rijswijk en Economische Zaken

De accountmanagers van het WSP en economische zaken (EZ) hebben een gezamenlijke top 25 van bedrijven opgesteld. Deze bedrijven zijn voor zowel het WSP als EZ van groot belang, omdat zij werkgelegenheid bieden. Onder deze bedrijven bevinden zich bijvoorbeeld EPO, Aethon en stichting Cardia.

De meeste van de 25 bedrijven zijn gezamenlijk bezocht door accountmanagers van EZ en WSP. Dit om gezamenlijk dienstverlening aan te bieden aan werkgevers en in te spelen op de behoeftes die zij hebben. Waar een accountmanager van het WSP bijvoorbeeld kan helpen bij het vinden van personeel en bij het vormgeven van MVO beleid, kan een accountmanager van EZ weer helpen met bijvoorbeeld huisvestingsvraagstukken of vergunningen. Werkgevers hebben positief gereageerd en accountmanagers van EZ en het WSP hebben met succes geëxperimenteerd met integrale dienstverlening.

Verbetering dienstverlening WSP Rijswijk

Het WSP heeft met de BBR afspraken gemaakt over het oprichten van een werkgeverspanel. Ook is afgesproken dat het WSP informatiemateriaal ontwikkelt over haar dienstverlening, een set kwaliteitscriteria op opstelt en een Klanttevredenheidsonderzoek (KTO) uitvoert. Deze producten zijn nu klaar en worden in juni binnen het panel besproken, waarbij de BBR twee werkgevers aandraagt als deelnemer.

c. Organiseren van activiteiten en projecten voor kandidaten met een specifieke ondersteuningsvraag

Matchingevents

Binnen het LSA is de afspraak gemaakt om per jaar twee grotere events te organiseren waarin we bijstandsgerechtigden 'matchen' op banen of ontwikkelplekken. Het afgelopen jaar hebben we een kansenmarkt en de 50-plus markt georganiseerd. Op de 50-plus markt zijn 75 bezoekers geweest en hebben 8 Rijswijkers direct een baan gevonden. Op de kansenmarkt zijn 122 bezoekers geweest. Dit heeft 28 plaatsingen op werk en nog eens 15 leerwerktrajecten opgeleverd. We moeten ons verder realiseren dat er tijdens deze events contacten worden gelegd tussen kandidaten en werkgevers die op een later moment alsnog kunnen leiden tot een baan, maar niet meer direct terug te voeren zijn op het event, omdat er soms een paar weken of maanden over heen gaan.

Ondersteuning jongeren uit het Praktijkonderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO)

De gemeente Rijswijk ondersteunt jongeren uit het Praktijkonderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO), waar nodig, en monitort hen bovendien. De grootste uitstroom vindt logischerwijs plaats aan het einde van het schooljaar. Sinds 2015 zijn er logischerwijs vier grote uitstroommomenten geweest, namelijk aan het eind van de schooljaren. Op basis van de voor ons beschikbare gegevens zijn er 86 jongeren uitgestroomd uit het PRO/VSO die nu nog woonachtig zijn in Rijswijk. Hun dagactiviteit ziet er als volgt uit:

Dagactiviteit ex PRO/VSO jongeren schooljaren	Aantal
Op School (voornamelijk MBO)	25
Aan het werk	23
In begeleiding als niet-uitkeringsgerechtigd	8
In begeleiding als bijstandsgerechtigde	8
Een Wmo indicatie of indicatie zorgverzekering	4
Een startkwalificatie	4
Een Wajong uitkering (verantwoordelijkheid UWV)	5
Huidige status wordt onderzocht door gemeente	7
Voortijdig School Verlater	2
Totaal	86

Uit bovenstaand overzicht kan afgeleid worden dat de meeste jongeren aan het werk zijn of een andere vorm van dagbesteding hebben (bijvoorbeeld school, Wmo, in traject bij gemeente).

Er zijn regionaal afspraken gemaakt over de uitstroom van PRO/VSO leerlingen. Gedurende het laatste schooljaar leggen gemeenten in Haaglanden contact met PRO/VSO instellingen in Haaglanden. Tijdens die contactmomenten bespreken we de leerlingen die gaan uitstromen. De PRO/VSO instellingen dragen leerlingen die niet doorstromen naar het MBO 'warm' over aan de gemeenten. De gemeente start op dat moment met het zoeken naar een geschikte werkplek of dagbesteding. Daarbij benutten we het instrumentarium van het Werkgeversservicepunt (WSP).

Dienstverlening aan werkzoekenden met een beperking

Binnen onze dienstverlening aan werkzoekenden met een beperking maken we onderscheid tussen hen die geplaatst kunnen worden op de 'Banenafpraak' en op 'Beschut Werk'. Een werkzoekende met een beperking is iemand met een beperkte loonwaarde ten opzichte van het minimumloon. De loonwaarde wordt gemeten en varieert in de praktijk tussen de 30% en 100%. Werkgevers, inclusief de gemeente Rijswijk, leveren een bijdrage aan de banenafpraak door werkzoekenden met een arbeidsbeperking toe te leiden naar werk. De banenafpraak die werkgevers hebben gemaakt, houdt in dat zij naar rato van het aantal fte's binnen hun organisatie, een taakstelling hebben om werkzoekenden met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Het WSP Rijswijk is niet verantwoordelijk voor realisatie van de banenafpraak, maar levert wel een belangrijke bijdrage door werkzoekenden met een beperking actief toe te leiden naar werkgevers. Hierbij biedt het WSP ondersteuning aan zowel werkgever als werknemer. Die ondersteuning bestaat uit een gedeelte nazorg van een gemeentelijke consultant en een gedeelte jobcoaching.

Intussen zijn 57 Rijswijkers met een arbeidsbeperking geplaatst op een baan. Dit is een goed resultaat, maar we zien nog kansen tot verbetering en zijn momenteel bezig de mogelijkheden te onderzoeken om het instrument jobcoaching verder te optimaliseren. Het is een relatief nieuw instrument voor gemeenten. Via jobcoaching worden functie, werkplek en omgeving van de werknemer zoveel mogelijk aangepast op de mogelijkheden van de werknemer. Dit is een complex proces, waarbij we er als gemeenten wel naar streven dat de werknemer en werkgever op termijn een duurzame arbeidsrelatie opbouwen waarin zij onafhankelijk van het WSP en zelfstandig opereren.

Soms kan de situatie van een werkzoekende met een beperking zodanig zijn dat er een beschutte werkomgeving noodzakelijk is. Werkse!, DSW en Patijnenburg bieden die beschutte werkomgeving. De gemeente Rijswijk heeft daarom afspraken met hen gemaakt. Intussen zijn er 7 Rijswijkers geplaatst op beschermt werk.

d. Inzet op Social Return on Investment (SROI)

50 plaatsingen op SROI

Overheidsorganisaties doen investeringen via de aanbesteding van overheidsopdrachten. De aanbestedingen hebben tot doel om te investeren in diensten en producten. Het doel van Social Return on Investment (hierna te noemen social return of SROI) is om naast de diensten en producten, opdrachtnemers ook te vragen een bijdrage te leveren aan sociale doelstellingen. Het gaat hierbij met name om het creëren van werkgelegenheid en opleidingskansen.

Via SROI kunnen overheidsorganisaties kandidaten met een uitkering, (langdurig) werklozen, schoolverlaters of mensen die vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) begeleiden naar een baan, een werkervaringsplek of een leerwerkplek bij het bedrijf of de instelling waarmee we zaken doen of een subsidierelatie hebben. Opdrachtnemers wordt gevraagd een gedeelte van de opdrachtsom, in veel gevallen 5%, te benutten om werkgelegenheid of ontwikkeltrajecten te creëren voor de hiervoor genoemde doelgroepen. In onderstaande figuur 1 staat kort gevisualiseerd hoe SROI in zijn werk gaat bij overheidsinstellingen.



Figuur 1: SROI toegepast door de overheid

De gemeente Rijswijk heeft in 2018 50 plaatsingen gerealiseerd. Het effect van SROI laat zich niet alleen meten in plaatsingen van Rijswijkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook in intensivering van de samenwerking tussen bedrijven en het WSP Rijswijk. Dit blijkt ook nadrukkelijk uit het Lokaal Sociaal Akkoord (LSA) dat is gesloten tussen onder andere het WSP en Rijswijkse bedrijven om werkgelegenheid te creëren voor Rijswijkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bijna alle bedrijven die het LSA hebben getekend, hebben ook een SROI relatie met het WSP Rijswijk.

Alternatieve vorm van SROI Rijswijk Buiten

Soms verlangen werkgevers meer mogelijkheden om werkgelegenheid te bieden als de opdracht die ze hebben gekregen niet voldoende werk oplevert. Dit speelde bijvoorbeeld binnen het bouw- en ontwikkeltraject van Rijswijk Buiten. Het te verrichten grondwerk bood onvoldoende aanknopingspunten om volledig werk te bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom heeft de gemeente Rijswijk afspraken gemaakt met onder andere Dura Vermeer en van Gelder, om afzonderlijk van de SROI verplichtingen, afspraken te maken over de inzet van Rijswijkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Aanvullend op het grondwerk vervulden zij werkzaamheden die de leefbaarheid en aantrekkelijkheid van Rijswijk Buiten verbeterd hebben.

Sociale Inkoop als vorm van SROI

Naast de opdrachtnemers binnen het project Rijswijk Buiten zijn er meer ondernemers die behoefte hebben aan alternatieve vormen van SROI. Daarom zijn we, samen met de andere gemeenten in Haaglanden, op zoek gegaan naar die alternatieve vormen van SROI. Zo hebben we het voor opdrachtnemers mogelijk gemaakt om via sociale inkoop invulling te geven aan de verplichtingen. We gaan hierbij uit van de veronderstelling dat sociaal ondernemers in de kern een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kwetsbare werknemers in de samenleving. Een bedrijf dat inkoop bij een sociale onderneming draagt dus indirect bij aan de ontwikkeling van kwetsbare werknemers. Denk bijvoorbeeld aan een opdrachtnemer die besluit de catering te laten verzorgen bij een sociaal ondernemer, zoals de Firma van Buiten. De Firma van Buiten biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een leerwerkplek. Vanuit die gedachte dat sociaal ondernemerschap leidt tot kansen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt heeft de gemeente Rijswijk het mogelijk gemaakt voor opdrachtnemers om via sociale inkoop te voldoen aan (een gedeelte van) hun SROI verplichtingen.

e. Inzet op innovatieve projecten met werkgevers

MVO in de Praktijk

Binnen het project MVO in de Praktijk hebben 4 ambassadeurs, te weten Firma Ter Horst, Florence, de HR Groep en Peter Hartevelt (voorzitter BBR) zich ontfermd over in totaal 24 bijstandsgerechtigden om hen via hun netwerk een zetje in de rug te geven op de arbeidsmarkt. Dit heeft geleid tot 13 plaatsingen op werk.

Het huidige MVO project is afgerond. Intussen is er een aanzet gemaakt om het concept MVO in de praktijk een vervolg te geven.

Leerwerktrajecten in de zorg

De komende jaren staat de zorgsector voor een grote opgave. Het UWV prognosticeert 100.000 onvervulde banen in 2022. Alleen al in 2018 zijn er tussen de 120.000 en 130.000 nieuwe vacatures ontstaan⁷. De sterke groei is met name het gevolg van nieuwe banen in de verpleging, verzorging en de thuiszorg.

Steeds meer moeten we vaststellen dat het huidige HRM beleid, d.w.z. de inzet op MBO 3 of hoger, niet voldoende tegemoet komt aan de vraag. Uiteraard dient kwaliteit gewaarborgd te worden, maar de huidige ontwikkelingen gaan ook vragen om inzet op job-carving, functiecreatie, leerwerktrajecten en focus op zij-instroom. Nieuwe doelgroepen, zoals bijstandsgerechtigden, statushouders en uitstromende leerlingen uit het entree-onderwijs of MBO2 komen hierbij ook nadrukkelijk in beeld.

Om de zij-instroom van bijstandsgerechtigden, statushouders en wellicht ook uitstroom van leerlingen op lagere MBO-niveau's tot een succes te maken, zullen WSP's en zorginstellingen de handen ineen moeten slaan. De intentie is er bij veel zorginstellingen en ook zeker bij Florence. Florence en het WSP Rijswijk hebben dan ook beide het Lokaal Sociaal Akkoord (LSA) ondertekend, waarbij het doel is om zoveel mogelijk bijstandsgerechtigden aan het werk te helpen.

Florence en de gemeente Rijswijk hebben inmiddels verschillende gesprekken gevoerd over 'oriëntatiebanen' in de zorg. Het gaat om banen waarin werknemers in een periode van enkele maanden worden meegenomen en begeleid om te leren werken in de zorg. Dergelijke gesprekken over oriëntatiebanen of leerwerkplekken in de zorg vinden nu ook plaats met Pieter van Foreest, Stagestoel, Florein, Home instead en Luba uitzendbureau.

⁷ In mei 2019 berichtte het ministerie van Volksgezondheid dat de vacatures in de zorg stevig aan het teruglopen waren. Niet veel later bleek echter dat dit vooral te maken heeft met gekozen rekenmethodes. Hetgeen door het ministerie is erkend. We gaan er voorsnog vanuit dat de vraag naar personeel in die sector onverminderd hoog is.

Werkervaring in Rijswijk

Niet alle bijstandsgerechtigden zijn direct bemiddelbaar op de arbeidsmarkt. Een gedeelte is nagenoeg bemiddelbaar, maar dient nog 'werkfit' te worden gemaakt. Het 'werkfit' maken houdt onder meer in dat een bijstandsgerechtigde weer bezig gaat met de basale werknemersvaardigheden, zoals op tijd komen, leren werken in groepsverband, omgaan met autoriteit, klantvriendelijk zijn en dergelijke. Het (opnieuw) aanleren van die werknemersvaardigheden organiseren we via werkervaringsplaatsen bij Werkse! en de Martinifabriek. Dit zijn relatief veilige omgevingen met veel begeleiding.

Soms is het wenselijk om de stap van een werkervaringsplaats naar een reguliere baan te verkleinen. Hier hebben we samen met partners in Rijswijk een oplossing voor bedacht via het concept 'Werkervaring in Rijswijk'. Partners in Rijswijk bieden werkervaringsplaatsen om, net zoals bij Werkse! en de Martinifabriek, bijstandsgerechtigden werkervaring te laten op doen, met het verschil dat het dichter op de Rijswijkse samenleving is georganiseerd. Dit is goed voor de ontwikkeling van de bijstandsgerechtigde en tegelijk worden er ook maatschappelijk nuttige activiteiten verricht voor Rijswijk. We hebben nu werkervaringsplekken georganiseerd bij onder andere het Akkertje, Welzijn Rijswijk, Stichting Kinderen Doen Samen, Museum Rijswijk, Biesieklette en ondernemers in de Bogaard. Wij zijn enkele maanden geleden begonnen met het concept "Werkervaring in Rijswijk" en hebben nu 12 partners die werkervaringsplaatsen beschikbaar stellen, waar we nu 6 plaatsingen op gerealiseerd hebben.

3. Wat kunnen we nog verwachten van het LSA?

Het LSA loopt, net zoals de huidige kadernota "(Samen)werken aan werk!", tot 2020. We hebben tot eind 2019 de volgende ambities geformuleerd:

Plaatsingen

- a) We realiseren 410 plaatsingen in 2019.

Continueren actielijnen in het LSA

- b) Neerzetten van een goed klimaat voor MVO binnen zowel de gemeente Rijswijk als de regio Haaglanden.
- c) Inzetten op een goede integrale dienstverlening vanuit de gemeente die aansluit op de behoefte van werkgevers.
- d) We zetten nog meer in op Social Return.
- e) We organiseren nog één matchingevent met werkgevers en kandidaten.
- f) We zijn in oktober gestart met gezamenlijk accountmanagement van het WSP en EZ op een top 25 van bedrijven.
- g) We doen een voorstel (voor de zomer) voor de voortzetting van het project MVO in de praktijk.
- h) We bouwen het project "werkervaring in Rijswijk" uit.
- i) Een intensieve samenwerking met één of meerdere uitzendbureaus.
- j) Opstarten van in totaal zes gecombineerde werk/zorg trajecten met Parnassia, meer in het bijzonder 3 IPS (Individuele Plaatsing en Steun) en 3 CMD (Common Mental Disorder). De doelstelling is tweeledig, namelijk succesvolle trajecten voor de deelnemers en methodiekontwikkeling. De trajecten duren maximaal drie jaar, maar een 1e tussenevaluatie over de methodiekontwikkeling is eerder al mogelijk. Die tussenevaluatie volgt het 3e kwartaal.
- k) In het verlengde werkt het WSP samen met het team Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo-loket en Sociaal Wijkteam) en het Financieel Service Punt (FSP) als onderdeel van de integrale samenwerking binnen het sociaal domein.
- l) De samenwerking met sociale coöperatie Scope in Delft. Opstellen Nota "Ondernemen vanuit de bijstand" waarin we de deelname aan de sociale coöperatie in Delft regelen, maar ook richting geven aan onze ambitie in relatie tot bijstand voor zelfstandigen. Het aanjagen van MAEX (een interactief platform) voor sociale ondernemers in Rijswijk en de rest van Haaglanden.
- m) Ontwikkelen van innovatief instrumentarium (arbeidsmarktprojecten) met werkgevers, waarin nieuwe combinaties van "werkervaring en leren" worden gerealiseerd in specifieke branches/sectoren. Daaraan zullen ook kandidaten met een migratie-achtergrond deelnemen, waarin "het bevorderen van taal" de nevendoelelstelling is.
- n) In regionaal verband sluiten we aan op regionale projecten waarin kwetsbare jongeren (en ouderen) via kandidaatontwikkeltrajecten worden voorbereid op de arbeidsmarkt, zoals:
- Perspectief op Werk
 - Praktijkleren via de 3^e leerroute.

- Het project energietransitie en werkgelegenheid in Den Haag.
- Regionale sectorgroepen van het WSP Haaglanden, Transport&Logistiek, Bouw&Techniek, Zorg&Schoonmaak en Overheid&Onderwijs.

4. Monitoring en evaluatie Lokaal Sociaal Akkoord Rijswijk

Tijdens het 1e kwartaal 2020 volgt er een eindevaluatie van het LSA die wij ter informatie aan u voorleggen. De eindevaluatie van het LSA maakt onderdeel uit van de evaluatie van de kadernota "(Samen)werken aan werk!".

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders,
de secretaris,

de burgemeester,

drs. M. Middendorp MPC

drs. M.J. Bezuijen