

Extra impuls uitstroom van bijstand naar werk – gemeente Noordwijk

Context:

Al enige tijd leeft de wens bij het college van de gemeente Noordwijk om een vervolg te geven aan het project 50-banenplan uit 2017/2018. Hierbij wil het college een extra tijdelijke inspanning realiseren aansluitend op de huidige ondersteuning die het Provalu levert om mensen uit de bijstand uit te laten stromen naar betaald werk. Noordwijk heeft een voorstel gedaan voor de inzet van een tijdelijke jobhunter. Het voorstel van de gemeente Noordwijk is op 16 juni besproken in de vergadering van het dagelijks bestuur. Afgesproken is dat Provalu de wens voor de extra impuls uitwerkt in een uitvoeringsplan. Om die ambitie gestalte te kunnen geven is een goede klantanalyse van belang. Gekeken is naar het bestand van de gemeente Noordwijk die een uitkering ontvangen in het kader van de Participatiewet. De Participatieladder is het instrument dat de ISD-Bollenstreek en Provalu gebruiken om zicht te hebben op de afstand tot de arbeidsmarkt die een klant heeft. Deze ladder kent zes treden die de afstand tot de arbeidsmarkt aangeeft. Onderstaande tabel geeft de verdeling van het Noordwijkse bestand aan.



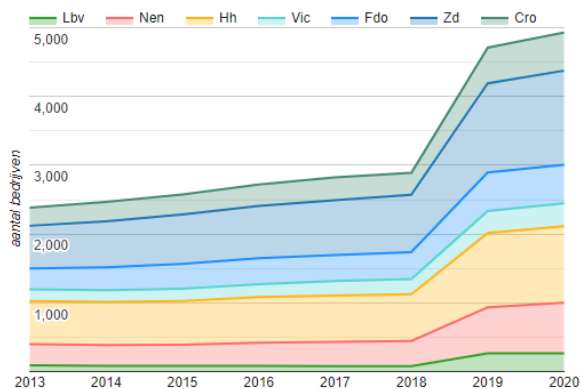
Juist in een tijd van krapte op de arbeidsmarkt is het van belang de mogelijkheden te onderzoeken in Noordwijk voor plaatsing bij bestaande werkgevers en vooral bij werkgevers die niet bekend zijn met Provalu, de zogeheten 'witte vlekken'. In verschillende sectoren liggen er kansen, zoals binnen de zorg en Horeca. Hierdoor worden niet alleen de klanten uit de bijstand bedient, maar ook de werkgever die moeilijk aan personeel kan komen.

Gekeken naar de afgelopen jaren neemt het aantal bedrijven in Noordwijk toe, waarbij opgemerkt dat de fusie van Noordwijkerhout in 2018 een wel een vertekend beeld geeft.



Acquisitie door het accountmanagement gericht op de 'witte vlekken' is een belangrijk onderdeel van het uitvoeringsplan. De acquisitie zal zowel aanbods- als vraaggericht zijn met als voordeel dat zowel de werkzoekenden vanuit de bijstand als de werkgevers uit Noordwijk bediend worden. Bijkomend voordeel is dat de overige gemeenten profijt kunnen hebben van deze pilot door, indien er geen geschikte kandidaat vanuit de gemeente Noordwijk voorradig is, vacatures ingevuld kunnen worden met werkzoekenden vanuit de bijstandpopulatie van de andere gemeenten (Hillegom, Lisse, Katwijk en Teylingen). Tevens is er door de inzet van deze pilot de mogelijkheid voor de andere gemeenten om op termijn eenzelfde aanpak te organiseren.

Bedrijven (4.935 totaal) [↗](#)



Aantal bedrijven per sector per jaar in gemeente Noordwijk.

Ambitie:

De ambitie van het college van Noordwijk om tijdelijk een extra impuls te geven om meer mensen te plaatsen in betaald werk sluit naadloos aan bij de ambitie van de nieuwe werkorganisatie Provalu. Om die ambitie gestalte te kunnen geven zijn zowel de klant- als werkgeversreis ontworpen die hierin leidend zijn. Hierbij is de benadering zowel aanbods- als vraaggericht. Vanzelfsprekend is de uitvoering geëquipeerd om de vraag (zowel die van de werkgever als die van de klant) om te zetten in resultaat.

Hierdoor durven wij een *stevige* ambitie neer te leggen, namelijk alle Noordwijkse klanten uit trede 5 te plaatsen in betaald werk. Vanwege de inspanningen in acquisitie van werkgevers ten behoeve van het witte-vlekkenplan is onze ambitie om 20% van de acquisitie-inspanningen (omdat de pilot nog moet starten zijn er geen cijfers beschikbaar over het totaal aan 'witte vlekken') om te zetten in een contactafspraken. Vanzelfsprekend zal bij de acquisitie het brede pakket aan diensten dat Provalu biedt worden meegenomen, waaronder instrumenten als (opstap)subsidie, vakgerichte scholing, jobcarving, jobcoaching proefplaatsing en loonkostensubsidie inclusief no-riskpolis. De focus ligt in eerste instantie op de bijstandsgerechtigden, in tweede instantie de niet-uitkeringsgerechtigden waaronder mensen die opgenomen zijn in het doelgroepenregister. Dit sluit aan bij de ambitie van Noordwijk om mensen aan het werk te



helpen en sluit aan bij het uitgangspunt van Noordwijk dat de inzet in eerste instantie niet gericht is op financiële besparingen, maar op arbeidsparticipatie. Waar er mogelijkheden zijn voor plaatsing maar waar geen geschikte Noordwijkse kandidaat voor handen is, worden kandidaten uit de andere gemeenten (Hillegom, Lisse, Katwijk en Teylingen) geplaatst.

Jobhunter/ jobhunting:

De gemeente Noordwijk heeft het voorstel gedaan om een Jobhunter in te zetten. Eén persoon die tijdelijk meedraait in het nieuwe team. Om doelgericht en efficiënt te werk te gaan is het niet raadzaam om alle activiteiten te beleggen bij één tijdelijke functionaris. De redenen hiervoor zijn meerledig. Zoals gezegd is de opzet van de nieuwe gezamenlijke organisatie erop gericht een duurzame relatie met de regionale werkgevers op te bouwen, waarbij we uitgaan van steeds één contactpersoon. Het aanstellen van een tijdelijke kracht die de werkgevers benaderd en vervolgens weer vertrekt zorgt voor nieuwe verwarring, iets dat wij juist willen voorkomen. We stellen voor om de uren van de inzet van jobhunting te verdelen over de huidige accountmanagers. Zij hebben de expertise in huis, alleen nu niet de tijd/uren om in te zetten op intensieve contacten met nieuwe potentiële werkgevers. Door tijdelijk extra capaciteit accountmanagement aan te trekken en deze in te zetten op kortlopende projecten elders, kan ruimte worden gecreëerd bij de huidige accountmanagers. Op deze wijze kan met de vaste accountmanagers wel een langlopende relatie worden opgebouwd. Omdat dit een Noordwijkse initiatief is, wordt hierbij aan hen een specifieke opdracht gegeven met betrekking tot het aanbodgericht benaderen van Noordwijkse ondernemers voor Noordwijkse werkzoekenden. Het in kaart brengen van de 'witte vlekken' zal de nodige tijd met zich meebrengen, een activiteit die vanuit efficiency en financiële overwegingen kan worden voorbereid door een administratief ondersteuner. Op die wijze heeft het accountmanagement de handen vrij om doelgericht en aanbod gericht te kunnen acquireren. Vanuit de resultaten van de acquisitie kunnen de Adviseurs Ontwikkeling en Re-integratie (voorheen consultant arbeidsintegratie) de klant optimaal begeleiden naar en op de nieuwe werkplek. Ieder vanuit de specialisatie die aansluit bij de pluriforme doelgroep waaruit de Noordwijkse groep werkzoekende is gevormd. Tevens is nazorg geborgd om te werken aan de duurzaamheid van de plaatsing. Door de extra impuls in te zetten op meerdere accounthouders, i.p.v. één jobhunter, wordt er duurzaam geïnvesteerd in de relatie met nieuwe werkgevers. Hierdoor beperkt de extra impuls die de gemeente Noordwijk biedt zich niet alleen tot de pilot-periode maar wordt effect bereikt voor de langere termijn.



Budget

De uren worden verspreid over meerdere accountmanagers, er wordt één projectleider aangewezen, die de pilot intern aanstuurt en de resultaten en ontwikkelingen monitort. Er vinden op drie momenten een evaluatie/ terugkoppeling plaats.

Activiteit	Door	Aantal uren (jaar)	Kosten
In kaart brengen 'witte vlekken' bedrijven Noordwijk en agendabeheer	Administratief ondersteuner	140	€ 4.633,15
Inzet extra accountmanagement t.b.v. acquisitie 'witte vlekken' bedrijven Noordwijk	Sales – en Accountmanagement	920	€ 20.246,47
Plaatsing en begeleiding klanten & Nazorg	Adviseurs Ontwikkeling en Re-integratie	480	€ 49.552,09
Projectcoördinatie	Projectcoördinator	60	€ 3.450,48
Totaal aantal uren*		1600	€ 77.882,18

Monitoren/ evaluatie

Om inzicht te krijgen in de resultaten van de extra uren gericht op jobhunting; het acquireren van nieuwe werkgevers, het intensief investeren in bemiddelen tussen werkgever en werkzoekende en jobcarving, worden de activiteiten en resultaten gemonitord. Evaluaties vinden plaats na 1, 3 en 11 maanden vanaf start traject. De evaluatie wordt gedaan door interne projectleider en besproken met Noordwijk.

Indicatoren:

Voor de evaluaties worden de volgende indicatoren gemonitord:

- Het totaal aantal plaatsingen
- Het aantal plaatsingen vanuit het Noordwijkse bestand
- Het totaal aantal duurzame plaatsingen (6 maanden en 1 dag)
- Het totaal aantal duurzame plaatsingen (6 maanden en 1 dag) vanuit het Noordwijkse bestand
- Het aantal aangeschreven werkgevers vanuit het 'witte vlekken plan'
- Het aantal contactbezoeken met werkgevers vanuit het 'witte vlekken plan'
- Het aantal werkgevers vanuit het 'witte vlekken plan' waar een werkzoekende is geplaatst
- Het aantal plaatsingen onderverdeeld in doelgroep (doelgroepenregister, regulier, statushouders en NUG).
- Eén jaar na afloop van het project wordt een evaluatierapport opgesteld in het kader van duurzaamheid (aantal personen nog werkzaam bij werkgever).

**Tot slot:**

Gemeente Noordwijk biedt met het faciliteren van dit initiatief een prachtige mogelijkheid om nog steviger en nog gericht inspanningen te leveren ten behoeve van haar inwoners en ondernemers op het gebied van werk. Met de extra inzet kan een groter aantal ondernemers worden bereikt om zodoende de werkzoekenden en hún mogelijkheden nadrukkelijker onder de aandacht te brengen. De extra menskracht en middelen is een boost voor het team, juist ook omdat alle effort ook voor de een langere termijn contacten oplevert en kansen biedt voor de werkzoekenden. Het enthousiasme om dit project tot een succes te maken is dan ook groot, evenals de wil om het te laten slagen. Juist ook omdat het de kans biedt om nog meer klanten én werkgevers de meerwaarde van werk te laten zien en te laten ervaren!