

economische zaken, werk en inkomen).

Aandachtspunten daarin zijn onder andere een vraag-gestuurde doelgroepen analyse en het betrekken van het bedrijfsleven om kansen voor de doelgroep te vergroten. Een goed voorbeeld is het recente ICT arbeidsmarkt akkoord. Zes gerenommeerde ICT bedrijven hebben toegezegd ICT gerelateerd werk te realiseren voor de doelgroep. Andere opties zijn het ondersteunen van de realisatie van bedrijvigheid met werk voor de doelgroep, bijvoorbeeld door middel van Social Enterprises.

Zoals reeds geschetst is het perspectief op werk voor de doelgroep Participatiewet niet rooskleurig. Er zijn nu al te weinig vacatures/banen voor deze doelgroep, en de behoefte aan invulling van vacatures met mensen met een hoger opleidingsniveau groeit. Dat is op MBO-niveau al zichtbaar. HBO-ers verrichten nu al (tijdelijk) werk op MBO-niveau. Het is een kwestie van tijd dat MBO-ers ook dingen naar banen op een lager opleidingsniveau. Naast vacatures is er ook nog altijd vraag naar tijdelijk werk. De trends zijn: het aantal vaste banen loopt terug, er is meer vraag naar flexwerkers en van werknemers worden andere vaardigheden gevraagd.

Daarom onderzoeken we of we met innovatievere aanpakken meer kansen op werk voor onze doelgroep kunnen realiseren. Het aanbod van werkzoekenden is er. De vraag is dan bijvoorbeeld: hoe kunnen we er voor zorgen dat wij een grotere rol pakken in het organiseren van beschikbaar en geschikt werk voor deze doelgroep? Op dit soort vragen willen wij in 2016 met antwoorden en acties komen. Daarnaast volgen wij publicaties over kansrijke vernieuwende initiatieven, zoals sociale corporaties, social label en social impact bonds. Waar mogelijk zullen we daarin participeren.

In dat verband hebben wij onlangs ingestemd met het indienen van drie cases als mogelijke experimenten in de door het ministerie van BZK aangekondigde Experimentenwet. Eén daarvan is gericht op onderzoek of verruiming van wet- en regelgeving op het gebied van de Participatiewet in relatie tot de maatschappelijke buurtonderneming Noorderpoort Samen Doen. Doel is er voor zorgen dat mensen zelf actiever worden en daarmee (op termijn) meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Het raadsbesluit " Aanvalsplan Werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt" bevat meer maatregelen in het kader van perspectief op werk.

Een belangrijk kenmerk van dit aanvalsplan is uitvoeringskracht. Daarmee bedoelen we dat we als lokale overheid niet in staat zijn het totale maatschappelijke probleem op te lossen, maar dat we wel een verschil kunnen maken met gerichte acties en een gerichte aanpak. En daarmee kunnen we iets voor onze cliënten betekenen.

Waar zien we kansen? Hoe gaan we die benutten? Hoe gaan innovatieve ideeën ons helpen? Wat gaan we doen! We groeperen de acties rond 3 programma's. Deze zijn gericht op:

- versterken aanbod van werkzoekenden
- versterken vraag naar werkzoekenden
- vergroten van uitstroommogelijkheden.

Ieder programma bestaat uit een aantal thema's die elk een of meer acties omvatten. We baseren ons daarbij zo veel mogelijk op activiteiten die ergens anders hun waarde al hebben bewezen, bij voorkeur aangetoond door wetenschappelijk verantwoord onderzoek. Een belangrijke bron daarbij is de quick scan van wetenschappelijke literatuur over de uitvoeringspraktijk van gemeenten (TNO, juli 2015). Tegelijk stellen we soms ook nieuwe, innovatieve maatregelen voor.

In bijlage 3 is samenvattend een overzicht opgenomen van alle voorgestelde acties, de planning, een toelichting of het bestaand, te intensiveren of nieuw beleid betreft, en of voor de uitvoering aanvullende financiering nodig is. Dit in aansluiting op uw motie 34 bij de Voorjaarsnota.

Versterken aanbod van werkzoekenden

- Betere kwaliteit informatie over werkzoekenden
- Betere presentatie van werkzoekenden
- Meer trajecten met een werkcomponent
- Motiveren, vaardigheden en zoekgedrag
- Jongere werkzoekenden
- Oudere werkzoekenden
- Intensievere en beter gerichte dienstverlening

TNO maakte een doorlichting van wetenschappelijke literatuur over de uitvoeringspraktijk van gemeenten (juli 2015). De conclusie van TNO is dat informatie over maatregelen waarvan bewezen is dat ze werken in de praktijk, beperkt aanwezig is in de literatuur.

Een aantal maatregelen is wel wetenschappelijk onderbouwd. Zo zijn trainingen voor werkzoekenden effectief als deze de werkvaardigheden, de soft skills (time management, teambuilding, samenwerken, zelfvertrouwen, etc.) in combinatie met sollicitatietraining, en de motivatie versterken. Interventies gericht op zoekgedrag vergroten de kans op werk. Aangetoond is ook dat bij mensen met ernstige psychische aandoeningen het principe "first place, then train" effectief is. Dat principe maakt ook dat werkervaringsplekken vooral in de marktsector zinvol zijn. En verplicht opgelegd vrijwilligerswerk demotiveert en vergroot daardoor de afstand tot de arbeidsmarkt. Scholing op de korte termijn heeft geen effect en op de lange termijn een klein positief effect. En strengere monitoring zet aan tot het sneller vinden van een baan. Economische incentives voor werkzoekenden lijken te werken, maar niet bekend is of dit leidt tot snellere of duurzame uitstroom.

Betere kwaliteit informatie over werkzoekenden

Binnen de context van de huidige arbeidsmarkt is het belangrijk dat we snel op vragen uit de markt kunnen reageren (anders doet een ander dat). We moeten snel, vraaggericht en kwalitatief goed een aanbod van geschikte mensen kunnen tonen. Onze ambitie is dat we per kansrijke cliënt een gedetailleerde diagnose hebben die mogelijkheden en behoeften van werkzoekenden inzichtelijk maakt. Het gaat dan om harde én zachte vaardigheden en eigenschappen. De overige cliënten brengen we ook in kaart, maar minder gedetailleerd en gericht op mogelijkheden om te participeren.

Voor het maken van een goede match tussen vacature en werkzoekende moeten we over actuele en voor de functie relevante informatie over cliënten te beschikken. Het betreft kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. Hiervoor gebruiken we twee computerprogramma's:

- Civision Samenleving bevat informatie over uitkeringen en re-integratievoorzieningen van cliënten. Het betreft vooral kwantitatieve informatie.

- De kwalitatieve informatie komt vooral uit Competensys. Het betreft informatie over opleidingen, werkervaring, zelfredzaamheid (financiën, dagbesteding, huisvesting, huiselijke relaties, geestelijke gezondheid, lichamelijke gezondheid, verslaving, activiteiten van het dagelijks leven, sociaal netwerk, werknemersvaardigheden etc.). Competensys is januari 2015 in gebruik genomen. Eind juni 2015 bevat het de gegevens van ongeveer 1.200 cliënten. Een deel daarvan is al uitgestroomd. Naar verwachting zijn eind 2016 de gegevens van alle cliënten ingevoerd in dit matchingsysteem.

-
Betere presentatie van werkzoekenden

Verbetering van de website van Weener XL

Een verbeterde website van Weener XL gaat meer en beter inzicht geven in best practices voor werkzoekenden en meer transparantie in het aanbod van werkzoekenden. Bij de best practices staan de ervaringen van werkzoekenden voorop. Ze kunnen andere werkzoekenden stimuleren. Welke criteria waren doorslaggevend bij uitstroom naar werk? Wat heeft de werkzoekende hierin zelf "geïnvesteed"? Welke ondersteuning was er? Wat gaf de doorslag bij de plaatsing? Binnen de grenzen van privacywetgeving gaat de website ook betere informatie bieden aan werkgevers. Welke kennis en kunde is beschikbaar? Voor welke sectoren en/of functies? Met welke competenties? Uiteraard stemmen we deze verbeteringen af met het regionale Werkbedrijf Noordoost-Brabant.

Personal branding werkzoekenden

De persoonlijke presentatie is belangrijk bij sollicitatiegesprekken. Dit aspect maakt deel uit van diverse trainingen. In aanvulling daarop kennen we *Kleed je aan voor een baan* als initiatief van Weener XL en de Bossche Kledingbank. Met een speciale cheque mogen klanten van Weener XL een gratis outfit uitzoeken bij tweedehands-kledingwinkel *IngeDinge*, thuisbasis van de Kledingbank.

We onderzoeken ook de mogelijkheid om op de site profielen van werkzoekenden op te nemen.

Sollicitatietrainingen

Werkgevers vullen vacatures steeds minder in op basis van publicaties. Dat betekent dat we de wijze van zoeken van vacatures en solliciteren daar op aanpassen. Najaar 2015 gaan we de sollicitatietrainingen van Weener XL tegen het licht houden. Daarbij besteden we ook aandacht aan mogelijkheden met gebruik van social media (bijvoorbeeld LinkedIn).

Meer trajecten met een werkcomponent

Werkgerichte maatwerkprogramma's

Op basis van de behoefte van werkgevers en daar waar concreet uitzicht is op een baan gaan we de werkgerichte maatwerkprogramma's intensiveren. Werkzoekenden kunnen zo hun motivatie versterken en vaardigheden vergroten. Nodig is een goede voorbereiding op de plaatsing met een maatwerkprogramma. Een voorbeeld hiervan is een proefproject van Weener XL en Springplank040 bv. Medio 2015 zijn zij gestart om 20 dak- en thuislozen naar betaald werk te begeleiden.

Interne en externe werkervaringsplaatsen (proefplaatsingen)

Het aantal interne werkervaringsplaatsen bij Weener XL zetten we maximaal in. Doel is vooral de werkzoekende beter geschikt te maken voor de arbeidsmarkt. Daarnaast benutten we ook het aantal externe werkervaringsplaatsen maximaal, en waar mogelijk gaan we deze uitbreiden. Een externe werkervaringsplaats (proefplaatsing), ondergebracht bij een bedrijf en gekoppeld aan een concrete mogelijkheid tot uitstroom, helpt cliënten bij de overstap van uitkering naar werk.

De werkgever kan zich zo ook een beter oordeel vormen over de werkzoekende die in zijn bedrijf werkervaring opdoet.

Demarrage

Weener XL heeft cliënten die ook bij instellingen voor geestelijke gezondheidszorg in beeld zijn. Samen met Reinier van Arkel, Cello en de Koraalgroep oriënteren we ons op samenwerking. Resultaat is een projectvoorstel dat re-integratie koppelt aan arbeidsmatige dagbesteding. Dit loopt via Demarrage, een initiatief van Reinier van Arkel. Via leerwerktrajecten, dagbesteding, individuele begeleiding en training helpen zij cliënten op weg naar actieve deelname in de maatschappij.

Reinier van Arkel/Demarrage en Weener XL gaan samenwerken om een betere aansluiting te maken tussen dagbesteding, waarin men werkervaring opdoet en de eerste stappen naar regulier werk. Dit gebeurt via een gezamenlijk werkbegeleidingstraject met intensievere begeleiding vanuit de zorginstelling.

Motiveren, vaardigheden en zoekgedrag

Realistische perspectieven

Het matchingsproces is gebaat bij werkzoekenden die met een realistisch perspectief naar hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt kijken. Lang niet alle cliënten realiseren zich de ontwikkelingen zoals geschetst door Kooter en Waasdorp (zie bijlage 2):

- inactiviteit is de belangrijkste factor om de kans op werk te verkleinen
- de beste sollicitant wint van de beste kandidaat
- van droombaan naar een passende baan
- van 'buikgevoel' naar een onderbouwd gevoel
- 'multikanaal aanpak' is nodig: netwerk, social media, vacaturesites, uitzendbureaus, et cetera.

Relevant is dat uit onderzoek van het CBS blijkt dat de meeste werklozen (58%) een deeltijdbaan willen. Van hen wil 14% 28-35 uur werken 18% 20-28 uur; 10% 12-20 uur, 16% tot 12 uur. In het contact tussen cliënt en werkconsulent komen deze zaken aan de orde. Scholingsprogramma's zorgen ervoor dat ook op het vlak van klantbenadering en gastheerschap de vakkennis van werkconsulenten op orde is.

Introductie van de lijst met gouden beroepen

Naar voorbeeld van de regio West-Brabant gaan we een zogenaamde lijst met gouden beroepen introduceren, inzichtelijk via de website van Weener XL en het Werkbedrijf Noordoost-Brabant. Hierop staan alle beroepen in kansrijke sectoren waar in de toekomst de grootste tekorten zullen ontstaan, met daaraan gekoppeld het vereiste opleidingsniveau. Deze lijst zorgt bij werkzoekender voor inzicht in kansen op de arbeidsmarkt.

Ondersteuning laagtaalvaardigen

Laagtaalvaardigen hebben extra ondersteuning nodig om uit te kunnen stromen naar werk. Daartoe werken we samen met een aantal organisaties verenigd in het Bosch Taalnetwerk (ABC Leer mee, de bibliotheek, Divers, het Gilde, KW1C, Pastoraal Buurtwerk en Vluchtelingenwerk). Door de continue focus op de arbeidsmarkt, moet deze aanpak snel extra uitstroom opleveren. Met inzet van het Europese Asiel-, Migratie- en Integratiefonds en het gemeentelijke Sociaal & Zorgfonds organiseren we daarom de volgende activiteiten:

- Intensieve taaltraining voor laagtaalvaardigen
- Taalles gericht op vaardigheden op de werkvloer
- Proef sollicitatietraining voor laagtaalvaardigen
- Opleiding omgang met laagtaalvaardigen voor werkleiders

- ReadSpeaker.

Een groep laagtaalvaardige uitkeringsgerechtigden krijgt *intensieve taaltraining* gericht op uitstroom naar werk. Dit is aanvulling op de structuur van 'Aan de slag' en werkervaringsplaatsen. Daarvoor werken een taaldocent, een jobcoach en een werkconsulent intensief samen. De *taalles* besteedt specifiek aandacht aan de vaardigheden die nodig zijn voor werk. Het beoogde effect is dat van 60-80% van de deelnemers de taalbeheersing verbetert. Dit moet zorgen voor een betere opname in de samenleving en vooral voor betere kansen op de arbeidsmarkt.

We starten we met de bibliotheek een proef voor een *sollicitatietraining* voor laagtaalvaardigen.

Om effectief met laagtaalvaardigen om te gaan, bieden we werkleiders binnen Weener XL een *opleiding* aan om te leren hoe ze de taalbarrière weg kunnen nemen om contact te leggen en de noodzakelijke uitleg te geven om het werk te realiseren.

ReadSpeaker tekst-naar-spraak ontsluit digitale informatie voor laagtaalvaardigen. Het programma leest teksten namelijk voor. We gaan het gebruiken voor de website van Weener XL en eventuele apps.

Financiële prikkels voor werkzoekenden

Eind 2014 stelde uw raad de verordeningen en beleidsregels ter uitvoering van de Participatiewet vast. Daarmee bood u ons de mogelijkheid in voorkomende gevallen individuele uitkeringsgerechtigden in positieve of negatieve zin financieel te 'prikkelen'. Belonen kan via de in de Participatiewet opgenomen vrijlatingsregeling bij inkomsten en een premie van € 250 bij volledige uitstroom van minimaal 6 maanden voor een persoon die minimaal 12 maanden op een uitkering aangewezen is of is geweest.

Werkconsulenten beïnvloeden werkzoekenden op een positieve manier door hen waar mogelijk en nodig, zonder de verantwoordelijkheid van de werkzoekenden over te nemen, te ondersteunen. Dat houdt ook in het maken van afspraken, het stellen van prioriteiten en het geven van complimenten. En daarnaast door handhavend op te treden als werkzoekenden hun re-integratieverplichtingen niet nakomen en reële kansen op werk niet aanpakken. Hierbij werken zij samen met inkomensconsulenten. Uiteraard staan deze maatregelen open voor bezwaar en beroep.

Jongere werkzoekenden

De gemeente heeft een integrale jongerenaanpak met een afgestemde aanpak voortijdig schoolverlaten en jongeren met een uitkering. Speciale aandacht daarbinnen is er voor kwetsbare jongeren. Als onderdeel daarvan zetten we tal van instrumenten in om instroom van jongeren in de bijstand te voorkomen. En om, als zij een bijstandsuitkering hebben, uitstroom te bewerkstelligen.

In het raadsbesluit Maatregelen Buig-tekort meldden we al dat we het zittend cliëntenbestand jongeren (her)beoordelen op mogelijkheden om terug naar school te gaan. Voor een aantal jongeren bleek dit mogelijk te zijn. Bij hen is de uitkering beëindigd. Dit zal ook voor de langere termijn een positief effect moeten krijgen. Richting werk gaat het om de inzet van begeleiding door in jongeren gespecialiseerde werkconsulenten, jobcoaches of een lifecoach, jobhunting afgestemd op de mogelijkheden van de jongere, trainingen, afspraken met VSO/Pro-scholen over de overgang van school naar werk, werkervaringsplaatsen, etc.

Gelet op het doel van dit aanvalsplan gaan we er hier niet verder op in. Dit plan gaat over

kansrijke bijstandsgerechtigden om aan werk te komen met extra aandacht voor kansrijke jongeren.

Landelijke aanpak

De landelijke aanpak om de jeugdwerkloosheid terug te dringen gaat de komende twee jaar door. Ook gemeenten en UWV in de regio Noordoost-Brabant bemiddelen jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt actief naar werk. Dit gebeurt door samenwerking met de werkgevers waarmee landelijk werkakkoorden zijn of worden afgesloten en door zelf afspraken met regionale werkgevers te maken. Vanaf november 2015 zetten zij de extra middelen van het rijk in voor de actieve bemiddeling van kwetsbare jongeren van 16 tot 27 jaar zonder startkwalificatie en die niet terug kunnen naar het onderwijs (jongeren in de WW of bijstand en jongeren zonder uitkering). Weener XL en de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) werken hierbij samen.

Bekend maakt bemind

Jongeren weten op voorhand vaak niet wat ze zich bij een werkterrein moeten voorstellen. Regelmatig is dit al voldoende om zich dan niet verder te oriënteren op mogelijkheden voor werk op dat terrein.

FNV en CNV hebben instrumenten om werk en jongere dichter bij elkaar te brengen in de vorm van speeddates, jongerenambassadeurs, e-portfolio's en videoboodschappen. Een succesvol voorbeeld is de Realisten Road Movie (<http://www.cnvjongeren.nl/projecten/realisten-road-movie>). UWV heeft het initiatief genomen om dit verder regionaal uit te rollen. Wij sluiten daar bij aan.

Betere presentatie van werkzoekende jongeren

Deze onderwerpen vindt u terug in 4.2.2. Ze gelden onverkort voor jongeren met een bijstandsuitkering.

Bevorderen van persoonlijke contacten tussen werkzoekende jongeren en werkgevers

Deze onderwerpen vindt u terug in 4.2.6. Ze gelden onverkort voor jongeren met een bijstandsuitkering.

Oudere werkzoekenden

Ongeveer 60% van onze cliënten is 40 jaar of ouder. Het Centraal Planbureau (CPB) vermeldt in zijn Policy Brief 2015/11 dat de beleidsmaatregelen ter bestrijding van langdurige werkloosheid grotendeels gericht zijn op lagere loonkosten. Het CPB concludeert dat dit onvoldoende effectief is om oudere werklozen weer aan werk te helpen. Er zijn meer fundamentele herzieningen nodig voor een duurzame verbetering van hun positie. Dat betreft maatregelen op landelijk niveau. Toch zijn er lokaal/regionaal maatregelen mogelijk die kunnen bijdragen aan het streven naar een daling van langdurige werkloosheid bij deze groep.

Netwerkbijeenkomsten werkzoekenden

Uit onderzoek blijkt dat netwerkbijeenkomsten voor het onderling uitwisselen van contacten en ervaringen tussen werkzoekenden goed werken voor de groep oudere werkzoekenden met een gemiddeld of hoog opleidingsniveau die klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Door te netwerken leren zij zich richting werkgevers te profileren. We organiseren in 2016 twee netwerkbijeenkomsten met als perspectief dat werkzoekenden deze bijeenkomsten daarna zelf gaan organiseren.

Ondersteuning bij zoeken en solliciteren

Volgens onderzoek van Regioplan (2013) hebben oudere werklozen baat bij interventies gericht op het verbeteren van hun zoekgedrag. Daarmee bedoelen we het zelf goed kunnen schatten van hun afstand tot de arbeidsmarkt en het verbeteren van sollicitatie- en presentatievaardigheden.

Belangrijk aandachtspunt volgens de Raad voor Werk en Inkomen (2011) is dat oudere werklozen én hun werkcoaches/consulenten een goed beeld moeten hebben van de mogelijkheden voor flexibiliteit rond het invullen van de sollicitatieplicht. Ouderen moeten namelijk op een veel intensievere manier naar een baan zoeken dan jongere werklozen, wat vaak tot teleurstellingen en frustraties leidt.

We zetten onze inzet richting deze groep om hiermee om te leren gaan en vol te houden daarom voort.

Bevorderen persoonlijk contact werkgever en werkzoekende

Vooroordelen van werkgevers ten aanzien van oudere werkzoekenden vormen volgens Regioplan (2013) één van de grootste belemmeringen bij de re-integratie van ouderen. Het gaat dan om beelden over hoge loonkosten, hoog ziekteverzuim, niet flexibel, grote kloof tussen loonwaarde en productiviteit en administratieve rompslomp.

Instrumenten die deze vooroordelen wegnemen en het selectiegedrag in gunstige zin beïnvloeden, zijn bewezen effectief. Concreet noemt men proefplaatsingen en speeddates of vacaturecafé 's. Deze vorm van intensieve bemiddeling werkt alleen bij oudere werklozen met een realistisch beroepsperspectief.

De eerste stappen zijn gezet om samen met het UWV periodiek (2x per jaar) op een vernieuwende manier werkgevers met vacatures en gemotiveerde werkzoekenden uit de doelgroep met elkaar in contact te brengen. Hierbij betrekken we in elk geval de circa 130 hoog opgeleide én bemiddelbare personen in ons bestand.

Meesterbeurzen

Het Bestuursakkoord bevat als speerpunt het terugdringen van de werkloosheid door intensieve en nieuwe samenwerking tussen opleidingsinstellingen, ondernemers en uitkeringsinstellingen.

Hiertoe zetten we onder meer het instrument *meesterbeurs* in. Hiermee kunnen we gemotiveerde werkzoekende 50-plussers een kans op de arbeidsmarkt geven door ze gedurende 6 maanden met een extra financiële bijdrage bij een werkgever te plaatsen. In de Voorjaarsnota 2016 is daartoe een structureel budget voor jaarlijks 175 meesterbeurzen opgenomen.

Intensievere en beter gerichte dienstverlening

Het dienstverleningsproces van Weener XL gaat onder andere uit van instroom, doorstroom en uitstroom van cliënten naar en van dienstverleningsgroepen en natuurlijk naar werk. De aard van de dienstverlening speelt een belangrijke rol bij de dynamiek (in- en uitstroom) van een caseload.

De dienstverlening in het *poortproces* is het meest intensief. Deze is gericht op én leidt tot een hoge uitstroom. Een (fulltime) werkconsulent heeft een gemiddelde caseload van 40 cliënten. Door instroom en uitstroom gaat het voortdurend om andere mensen.

Stroomt de cliënt in het poortproces niet uit, dan komt hij in de dienstverleningsgroep *werken aan werk*. Hier gaat het om het activeren en arbeidsgeschikt houden van de werkzoekenden. In het raadsbesluit Maatregelen BUIG-tekort meldden we al dat deze dienstverleningsgroep zich nu voor

richt op cliënten met de hoogst geschatte loonwaarde (80-100%). De rest krijgt minder en minder snel aandacht. Een werkconsulent in deze dienstverleningsgroep heeft een gemiddelde caseload van 160 cliënten.

Is de cliënt (tijdelijk) vrijgesteld van de re-integratieverplichting en/of heeft deze een geschatte loonwaarde van minder dan 30%, dan komt hij in de dienstverleningsgroep *werk en participatie*. In algemene zin beperken we de contacten met personen in deze groep tot de hoogst noodzakelijke. Een werkconsulent hier heeft daarom een caseload van 400 cliënten.

Op deze wijze zetten we de beschikbare formatie werkconsulenten optimaal in. Tegelijkertijd realiseren we ons dat we hiermee niet alle mogelijkheden op uitstroom kunnen benutten. Omdat we gedurende langere tijd minder aandacht aan deze groep kunnen besteden, loopt een aantal cliënten het risico dat we veranderende omstandigheden niet tijdig oppakken. Het gaat dan vooral om twee groepen cliënten. Personen in de dienstverleningsgroep *werken aan werk* die kunnen uitstromen of kunnen doorstromen naar het poortproces (en daarmee intensievere dienstverlening krijgen). En cliënten in *werk en participatie* die na herbeoordeling van hun arbeidsvermogen en/of arbeidsplicht kunnen doorstromen naar het poortproces.

Om de uitstroom van deze groepen te vergroten door kansrijke cliënten meer en beter gerichte aandacht te geven en om het dienstverleningsproces in te zetten op specifieke doelgroepen, is uitbreiding met 3 fte van de formatie werkconsulent nodig.

Versterken vraag naar werkzoekenden

- Verbetering beeldvorming werkgevers
- Intensiveren inzet social return
- Bevorderen sociaal ondernemerschap
- Inzet financiële prikkels voor werkgevers
- Onderzoek openstelling matchingsmodule Competensys
- Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

Verbeteren beeldvorming voor werkgevers

Profilering dienstverlening WerkgeversServicePunt Weener XL

Belangrijk is dat we bij meer werkgevers over het voetlicht brengen dat het WerkgeversServicePunt (WSP) er is en dat zij de ondernemer een totaalpakket kunnen bieden: ondersteuning bij selectie, aannames, plaatsing, training en nazorg. Het aanbod moet voldoen aan de behoefte van werkgevers en ze moeten het kennen. Dit vraagt om extra inzet op het gebied van marketing en sales.

Accountmanagers van het WSP maken in hun contacten met werkgevers duidelijk welke mogelijkheden de doelgroep biedt, welke mogelijkheden er zijn om deze groep werk te bieden, et cetera.

Het WSP van Weener XL werkt binnen het Werkbedrijf Noordoost-Brabant samen met andere WSP's in deze arbeidsmarktregio. Een uniforme uitstraling is noodzakelijk. Vandaar dat we de acties bij dit onderwerp afstemmen met het Werkbedrijf.

Intensivering functiecreatie

Een specifiek profileringspunt met kansen op uitstroom is een intensievere inzet van functiecreatie bij vacatures door de medewerkers van het WSP. Functiecreatie betekent een efficiëntere organisatie van bedrijfsprocessen door werkzaamheden opnieuw te verdelen. Dit gebeurt door werkprocessen te analyseren, relatief eenvoudige taken af te splitsen en deze taken samen te voegen tot nieuwe duurzame banen. Zo doet gekwalificeerd personeel het werk waarvoor het is opgeleid en voeren mensen met afstand tot de arbeidsmarkt elementaire taken

uit. We hebben hierbij specifieke aandacht voor werkzoekende jongeren en ouderen. Samen met het Jeroen Bosch Ziekenhuis en SBCM voerde Weener XL in 2014 een dergelijk project uit. Dit leidde tot een landelijke handreiking van SBCM (Stichting Beheer Collectieve Middelen is het A&O-fonds voor de SW-sector).

Het intensiveren van functiecreatie past binnen de mogelijkheden voor cofinanciering via de Europese subsidieregeling Sociale Innovatie en Transnationale Samenwerking. Om een intensivering van functiecreatie mogelijk te maken zullen wij deze activiteit inbrengen bij (regionale) aanvraag van deze regeling, waardoor mogelijk wordt. De aanvraagtermijn loopt van 1 juni 2015 tot 1 januari 2019.

Bevorderen persoonlijk contact werkgevers en werkzoekenden

Uit onderzoek van Regioplan en SBCM is gebleken dat de persoonlijke motivatie van de werkgever doorslaggevend is bij het bieden van kansen aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit naast beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, cao-afspraken en eerdere ervaringen.

De vraag van ondernemers naar personeel beantwoorden we op meer manieren. Naast mogelijkheden als online-matching en vacaturewerving gaat het om direct contact tussen ondernemers en kandidaten. In 4.2.6. is dit opgenomen vanuit de behoefte van oudere werkzoekenden.

Vanuit het perspectief van werkgevers is een gerichte benadering met geschikte kandidaten gewenst. Dit kan in de vorm van vacaturecafé's, speeddates of maatjesprojecten. Voor een maatjesproject, bestaande uit de begeleiding en coaching van werkzoekenden door werkzoekenden of werkgevers op vrijwillige basis, zoeken we samenwerking met Galant, Zilveren kracht, Humanitas en/of andere vrijwilligersorganisaties.

Intensiveren inzet social return

Op het gemeentelijk inkoopbeleid is social return van toepassing. Concreet betekent dit dat het vanaf een bedrag van € 207.000 de opdrachtnemer verplicht is om social return in te vullen. En bij een inkoop vanaf € 50.000 beoordelen we of het mogelijk is social return in te zetten. Met ingang van 2015 zijn ook bij de inkoopcontracten voor de Wmo en Jeugdzorg social-returnverplichtingen afgesproken. Daarnaast is een aanpassing van de Algemene subsidieverordening van onze gemeente in voorbereiding. Doel is om bij subsidieverstrekking op dezelfde manier als bij inkoop social return toe te passen. Naar verwachting is deze aanpassing per 1 januari 2016 van kracht.

Op het gebied van social return werkt Weener XL intensief samen met woningcorporatie Zayaz. Daarnaast vervult Weener XL samen met de SW-bedrijven IBN en WSD-Groep een coördinerende rol in het social-returnbeleid van de provincie Noord-Brabant en zijn er verkennende gesprekken voor eenzelfde rol bij de waterschappen in de regio. Gemeenten en SW-bedrijven in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant hebben afgesproken op het gebied van social return eenzelfde beleid en uitvoering in te zetten. Basis daarvan is de vastgestelde *Kadernotitie social return 2.0*. Uitvloeisel daarvan is het sinds juni 2015 bestaande regionale kennisplatform social return. Doel daarvan is het verwerven, delen en uitdragen van kennis en het op die manier bevorderen van social return in de regio. Het kennisplatform komt drie keer per jaar bij elkaar.

De inzet bij de invulling van social return is nu vooral gericht op banen, aan SW-bedrijven uit te besteden werkzaamheden en het beschikbaar stellen van kennis, expertise en bedrijfsmiddelen.

Er zijn meer dan voldoende bedrijven met social-returnverplichtingen. Het ontbreekt ons echter

aan voldoende capaciteit om aan alle verplichtingen de juiste inhoudelijke follow-up te kunnen geven.

Met bedrijven willen we onderzoeken of er nog meer (creatieve) mogelijkheden voor hen zijn om aan hun social-returnverplichtingen te voldoen. De doelgroep heeft behoefte aan het opdoen van werkervaring met een goed begeleiding. De inrichting van werkervaringsplaatsen binnen bedrijven kan daar mogelijk een rol in spelen. Ook voor functiecreatie zijn er nog volop mogelijkheden tot uitbouw.

Om deze ambities waar te kunnen maken, is aanvullende formatie nodig (zie onder 4.3.3).

Bevorderen sociaal ondernemerschap

Toepassing Prestatieladder Socialer Ondernemen

Het doel van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is om meer mensen duurzaam aan het werk te krijgen. Daarom is de PSO ingericht als een prestatieladder met vier niveaus: een aspirant-status en treden 1, 2 en 3. Met het keurmerk Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) maakt een bedrijf zichtbaar wat haar bijdrage is aan de werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Bedrijven met een PSO-erkenning dragen meer dan gemiddeld bij aan de werkgelegenheid van kwetsbare groepen. Zij doen dat bovendien kwalitatief op een goede manier. De PSO is namelijk een meetinstrument. Het meet hoeveel een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie ('socialer ondernemen').

Inzet van de PSO gebeurt ook om de sociale bijdrage die bedrijven al leveren, te laten meewegen bij social return. Dat stimuleert bedrijven hier structureel mee aan de slag te gaan. Bijvoorbeeld door profilering van de mate van maatschappelijk verantwoord ondernemen door het bedrijf of bij inkoop en aanbesteding.

Eén medewerker van Weener XL is distributeur van het PSO-certificaat. Zij adviseert bedrijven over de PSO, de meerwaarde voor een bedrijf en de kosten van certificering, audit en jaarbijdrage, en ze helpt bij het aanvragen. Om meer social-returnverplichtingen te realiseren én de PSO-certificering te intensiveren, is extra inzet van 1 fte noodzakelijk. Dit aanvullend op de formatie van 0,6 fte voor beide taken.

Platform AANtWERK

AANtWERK is dé laagdrempelige regionale ontmoetingsplaats voor ondernemers rond het thema maatschappelijk verantwoord ondernemen. Weener XL is begin 2015 op dit netwerk aangesloten. Het platform heeft nu al 90 leden. Het is de verbinder tussen werkgevers en succesvol sociaal ondernemen, specifiek gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Werkgevers ontmoeten elkaar enkele keren per jaar op inhoudelijke events. Ze wisselen ervaringen en contacten uit en ze doen nieuwe kennis op over sociaal en succesvol zaken doen.

Subdoelen van het platform zijn:

- a. creëren sterkere en structurele verbondenheid met werkgevers en overige stakeholders
- b. creëren van extra afzetmarkt voor detachering en diensten
- c. versterken positie in regionale werkgeversservicepunten (WSP's)
- d. creëren van een betere afstemming tussen vraag en aanbod
- e. via een eigen netwerk entree maken naar andere netwerken
- f. bijdragen aan een betere bekendheid en imago van de WSP's en de drie SW-bedrijven.

Uitbreiding en versterking van het netwerk bij werkgevers moet leiden tot een groter aantal geslaagde plaatsingen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De ambitie voor eind 2015 wat betreft versterking en vergroting van het netwerk is 25 'founders' en 100 partnerbedrijven, met een groei in 2016 naar 150 partnerbedrijven en 2017 naar 200 partnerbedrijven.

Sociale ondernemingen

Veel bedrijven noemen zich sociale onderneming. Niet altijd is duidelijk wat daaronder te verstaan. Als gemeente hanteren we de definitie uit *Iedereen Werk, Iedereen Winst* van Social Enterprise Nederland (2014): *Een sociale firma is een bedrijf dat het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking heeft omarmd als een hoofdelement in haar missie. Werken met mensen met een arbeidsbeperking is integraal onderdeel van het businessmodel, het is een core competence van het bedrijf. Meer dan 30% van het aantal gewerkte uren moet worden uitgevoerd door mensen met een arbeidsbeperking.*

Sociale ondernemingen kennen diverse verschijningsvormen en financieringswijzen.

Landelijk neemt het aantal bedrijven met een commerciële én een sociale doelstelling toe. Ook hier zien we deze trend. Voorbeelden zijn Bij Katrien en Social label. Social label, gehuisvest aan de Tramkade, laat designproducten ontwikkelen en maken door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook heeft men aan de Tramkade een werkwarenhuis in ontwikkeling. En verder ambieert men zich te ontwikkelen tot een landelijk discussieplatform voor ontwikkelingen op dit terrein. Weener XL is dit voorjaar een driejarig samenwerkingsverband met Social label aangegaan.

Vanzelfsprekend juichen wij een toename van Bossche en regionale sociale ondernemingen toe.

De netwerkorganisatie AANTWERK is hierop actief. In aanvulling daar op faciliteren we pilots. Bij goede initiatieven zoeken we bij hen actief naar mogelijkheden voor plaatsingen van werkzoekenden of het opdoen van werkervaring. Ook kunnen we hen adviseren of ons netwerk inzetten.

Innovatievouchers

Social Enterprise NL is aanjager van de groeiende beweging van sociaal ondernemers die werken aan een economie die voor iedereen winst creëert. Via hun website is veel informatie beschikbaar op een breed terrein van sociaal ondernemen. Als we specifiek kijken naar mogelijkheden voor financiering van sociaal ondernemers op dit gebied, dan stellen verschillende fondsen (met steeds verschillende voorwaarden) geld beschikbaar in de vorm van leningen voor start- en groeikapitaal, maar ook specifiek voor projecten, met een duidelijk begin- en eindpunt.

Er is echter nauwelijks geld beschikbaar voor de voorfase, waarin de initiatiefnemers het idee nog moeten concretiseren of valideren met een haalbaarheidsonderzoek. Deze fase kan juist bij sociale ondernemingen de bottleneck zijn. Het idee blijft een idee en komt niet verder. Het ter beschikking stellen van een "innovatievoucher sociaal ondernemen" kan helpen dergelijke initiatieven meer kans van slagen te geven. Met de voucher is een haalbaarheidsonderzoek mogelijk, waardoor er meer zicht ontstaat op reële kansen in de markt. Bij voldoende potentie kan de ondernemer de stap naar uitvoering zetten waardoor er kansen voor nieuw werk ontstaan. In relatie hiermee valt ook te denken aan de mogelijkheden voor (lokale) crowdfunding en de inzet van een 'amboschadeur' voor dit doel.

Onze ambitie is om jaarlijks een bijdrage aan vijf sociaal ondernemers te verlenen ter financiering van een haalbaarheidsonderzoek op basis van hun idee. Dit met een innovatievoucher van € 3.500. Voorwaarde is dat het idee bij uitvoering moet leiden tot werk voor werkzoekende

bijstandsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Inzet financiële prikkels voor werkgevers

Als gemeente beschikken we over allerlei instrumenten om werkgevers te bewegen om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. Het allerbelangrijkste is en blijft de persoonlijke motivatie van ondernemers om vacatures en werk voor deze doelgroep aan te bieden. Financiële ondersteuning kan echter net het verschil maken. In dat kader kunnen we - voor zo ver onze middelen dat toelaten - de volgende middelen inzetten: indienstnemingsvergoeding, loonkostensubsidie, no-riskpolis of low-riskpolis, jobcoaching, proefplaatsing en detachering.

Voor een betere aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt of van werkloosheid op de arbeidsmarkt kunnen (vak)opleidingen bij werkgever nodig zijn. In die gevallen informeren wij werkgevers actief over daartoe beschikbare middelen zoals via de O&O-fondsen, en over de mogelijkheden om werken én leren in een maatwerktraject gericht op concrete banen, optimaal vorm te geven.

Onderzoek openstelling matchingsmodule Competensys

Via de matchingsmodule Competensys koppelen we vacatures aan geschikte cliënten. Voor een snellere match onderzoeken we of we deze module kunnen openstellen voor werkgevers. Werkgevers kunnen dan snel en gericht zoeken naar het juiste aanbod.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

In bijlage 2 onder punt 3 treft u nadere informatie aan over de acties die de gemeente heeft uitgezet om te komen tot een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- promotie van techniekonderwijs (TechXperience)
- implementatie van arbeidsmarktgerichte Loopbaanoriëntatie en –begeleiding in de onderwijsketen
- uitvoering van het actieplan “Leerbanen voor jongeren” en ondernemend onderwijs.

Op regionaal niveau werken partijen binnen Noordoost-Brabant Werkt! aan de opgave “Jongeren goed opgeleid voor de arbeidsmarkt”. Vanaf medio 2015 zet men in op de volgende thema’s: toekomstige vaardigheden, promotie kansrijke beroepen en sectoren, keuzedelen MBO, doorstroomportfolio, kenniscreatie en kennisdeling, projecten promotie speerpuntsectoren in beeld. Zie ook bijlage 2.

Vergroten uitstroombmogelijkheden

- Extra inzet gericht op vinden bestaand werk
- Extra inzet gericht op faciliteren nieuw werk

Extra inzet gericht op vinden bestaand werk

Mobiliteitscentrum

Om het Buig-tekort te verminderen, is juni 2015 een proef gestart met een nieuwe vorm van dienstverlening: een mobiliteitscentrum. Een werkconsulent en enkele werkzoekenden ondersteunen andere werkzoekenden in het vinden van werk. De inzet van de maatschappelijke en beroepsmatige ervaringen van de ondersteunende werkzoekenden vergroot ook hún kansen

op uitstroom. De ondersteuning richt zich op hulp bij het opstellen van een goed CV, het zoeken naar vacatures, het schrijven van de brief enzovoorts. Neveneffecten zijn een groeiend zelfvertrouwen, hoop voor de toekomst en wederzijds respect en waardering. In de eerste weken na de start zijn 45 mensen met een werkervaringsplaats geholpen, waarvan er 18 zijn uitgestroomd.

Het is onze ambitie om deze vorm van dienstverlening verder uit te bouwen voor mensen met een detachering of tijdelijk dienstverband, om hen zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden.

App Noordoost-Brabant en/of 's-Hertogenbosch Werkt

Steden als Utrecht, Rotterdam, Amsterdam en Den Haag hebben een gratis app met informatie over vacatures, banenmarkten en andere bijeenkomsten over werk en inkomen, datum uitkering op rekening, rechten en plichten bij bijstandsuitkering, financiële regelingen bij laag inkomen. Onze ambitie is ook voor onze regio een dergelijke app in het leven te roepen; bij voorkeur via het WerkgeversServicePunt Noordoost-Brabant. Is dat niet mogelijk, dan onderzoeken we de haalbaarheid voor 's-Hertogenbosch. Uiteraard gaan we eerst na hoe succesvol de app elders is.

Extra inzet gericht op faciliteren van nieuw werk

Helpen oprichten en faciliteren van werknemerscoöperaties

Werknemerscoöperaties bieden mogelijkheden voor ondernemerschap van cliënten die weliswaar over vakvaardigheden beschikken maar onvoldoende toegerust zijn om de bijbehorende administratieve, financiële en commerciële activiteiten te verrichten. In Nederland zijn al enkele voorbeelden van dergelijke vormen van samenwerking. Zo faciliteert moederorganisatie Gewoondoen de werknemerscoöperaties Schoongewoon, Hélpgeewoon, Klusgeewoon en Adviesgeewoon. In beginsel zijn werknemerscoöperaties denkbaar voor allerlei vormen van laag geschoold werk maar ook voor bepaalde groepen cliënten.

Een vorm waarbij Weener XL deze taken voor hen verzorgt en zij binnen het verband van een werknemerscoöperatie werken, biedt cliënten de mogelijkheid om (gedeeltelijk) uit de uitkeringssituatie te geraken. We nemen in dit kader niet de verantwoordelijkheid over van de ondernemer, maar faciliteren hem. Naast aandacht voor administratieve zaken gaat het ook om het opbouwen van pensioen en het afsluiten van een ziektekostenverzekering. De verkenning door Weener XL naar de haalbaarheid van deze vorm van ondernemen is gestart. Voor de werkzoekenden moet dit werk opleveren, voor Weener XL een rol als "moederbedrijf" in het faciliteren – tegen betaling - van bepaalde activiteiten. Nader onderzoek gevolgd door een business case moeten uitwijzen of dit idee een zakelijke rechtvaardiging heeft.

Bevorderen parttime ondernemerschap

Weener XL stimuleert sinds oktober 2014 parttime ondernemerschap in de bijstand. Eind januari 2015 waren er 39 parttime ondernemers; eind juni 2015 al 69. Met deze aanpak lopen we landelijk voorop.

Veel andere gemeentes tonen belangstelling voor onze aanpak. Doelgroep zijn cliënten die gedeeltelijk zelfstandig kunnen ondernemen maar hiermee niet in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Zij blijven aangewezen op aanvullende bijstand. Daarom blijven re-integratieverplichtingen gericht op uitstroom in loondienst gedurende dit traject bestaan.

Dit beleid staat naast het beleid voor uitkeringsgerechtigden die willen starten als zelfstandig ondernemer (pré-starters). De pré-starters maken een ondernemingsplan met als inzet minimaal op bijstandsniveau in hun levensonderhoud te voorzien. Zo nodig kan een uitkering en/of een krediet volgens het Besluit bijstandverlening zelfstandigen hen als starter ondersteunen.

De belangrijkste doelstelling blijft om uit de bijstand en aan het werk te komen. Het traject parttime ondernemerschap draagt daar aan bij door het opdoen van werkervaring, het leggen van nieuwe zakelijke contacten én het ontstaan van een beperkt eigen inkomen. Dat kan op drie manieren:

- de inkomsten uit de onderneming groeien, waardoor de uitkeringsgerechtigde als zelfstandige volledig in het eigen inkomen kan voorzien
- door werkervaring en/of zakelijke contacten komt de uitkeringsgerechtigde aan een baan in loondienst en kan zo zelf in het inkomen voorzien en uitstromen uit de bijstand
- de combi van parttime ondernemerschap en parttime in loondienst levert een gezamenlijk inkomen dat voldoende is om de uitkering te beëindigen.

Informatie uit Competensys leert dat circa 10% van de (nieuwe) cliënten serieus als zelfstandig ondernemer/freelancer wil starten. Het is onze ambitie meer klanten in dit traject op te nemen.

Onderzoek toepassing social impact bonds

Met een social impact bond financiert een private investeerder een maatschappelijk project op basis van een business case. De investeerder neemt hierdoor het investeringsrisico over van de overheid. Als het project de gestelde doelen bereikt, komt het tegemoet aan een beleidsprioriteit, levert het positieve sociale resultaten op en bespaart het op termijn overheidsmiddelen. Een deel van deze besparingen krijgt de investeerder als beloning. Als het project niet de gestelde doelen behaalt, verliest de investeerder zijn geld. Het kost de belastingbetaler dan niets. De social impact bond verschilt daarmee van de geijkte financiering en/of subsidiëring van diensten.

Dataverzameling en –analyse zijn van fundamenteel belang om te weten of men de projectdoelen behaalt en de investeerder zijn beloning moet krijgen. Landelijk is er inmiddels een klein aantal projecten van start gegaan. Momenteel oriënteren we ons op wat er komt kijken bij een dergelijke manier van werken. Op basis van de ervaringen elders gaan we de haalbaarheid van een social impact bond in onze gemeente onderzoeken.

Voorbeeldfunctie

In regionaal verband spraken we met andere gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en SW-bedrijven in onze arbeidsmarktregio af dat de ambitie van het Werkbedrijf Noordoost-Brabant zich richt op de brede doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Als centrumgemeente én werkgever vinden we dat we een voorbeeldfunctie hebben naar andere gemeenten en organisaties, ook bij de realisatie van de banenafpraak in onze arbeidsmarktregio. Vandaar dat we in de gemeentebegroting 2016 hebben opgenomen dat we ons aandeel in de landelijke banenafpraak zoveel mogelijk koppelen aan bedrijfsvoeringafspraken, zoals de in 2013 door ons vastgestelde notitie Social Return. Hierin staat de ambitie om tenminste 5% van het personeelsbestand van de gemeente 's-Hertogenbosch te laten bestaan uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Matching tussen vraag en aanbod loopt via het regionaal Werkbedrijf Noordoost-Brabant, waarvan Weener XL deel uitmaakt.

Slotopmerking: op een enkele uitzondering na zijn alle maatregelen in uitvoering genomen. Het merendeel is zelfs omgezet naar reguliere dienstverlening.

c. Hoe kwalificeert het college het effect van deze maatregelen?

Het effect van de gezamenlijke maatregelen kwalificeren wij als goed. Immers, het BUIG-bestand is minder snel gestegen dan de landelijke stijging. Over 2016 was de stijging van het BUIG-bestand in 's-Hertogenbosch 2%. Landelijk was deze stijging 4%. Cijfers van de Divosa benchmark geven aan dat gemeenten die deelnemen aan deze benchmark over 2016 een stijging van 6% van het BUIG-bestand lieten zien. Er is/was derhalve ook geen noodzaak voor extra maatregelen. Kwantificeren en kwalificeren van de effecten van de afzonderlijke maatregelen is niet mogelijk. Het effect wordt bereikt door op alle maatregelen in te zetten. De maatregelen versterken elkaar onderling. De kosten van een monitoring per afzonderlijke maatregel wegen ook niet op tegen de baten, nog afgezien van de vraag of deze monitoring technisch en inhoudelijk mogelijk is.