

Aanvalsplan

“Venlo Werkt”



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
Economische groei	3
Groei bijstandsvolume	3
Kansen	3
Een korte terugblik.....	4
2. Aanvalsplan.....	5
Recruitmetaanpak.....	5
Intensivering werkzoekendendienstverlening	6
<i>Diagnose-instrument</i>	6
<i>Transparantie werkzoekendenbestand</i>	7
<i>Training</i>	8
Intensiveren werkgeversdienstverlening	8
Realiseren continue matchcultuur	9
Aanpak specifieke doelgroepen	10
<i>Statushouders</i>	10
<i>Beschut werk / Doelgroepregister</i>	10
<i>Doorstroom vanuit het UWV</i>	11
<i>Jongeren / Baanwijs</i>	11
Leren en Werken	12
<i>Scholingsvouchers</i>	12
<i>Servicepunt Leren en Werken Noord-Limburg</i>	13
3. Financiën	14
<i>Beschikbare middelen</i>	14
<i>Besparing</i>	15
4. Samenvatting en resultaten aanvalsplan	16

1. Inleiding

Economische groei

Door de aantrekkende economie en toename van de bedrijvigheid in Venlo en de regio is een groei ontstaan in de vraag naar personeel op diverse niveaus, dit biedt kansen voor alle inwoners. We zien een groei in vacatures, onder meer bij bedrijven die zich als nieuwkomer vestigen in de regio. Het aantal geregistreerde werkzoekenden in de regio Noord-Limburg daalde van 14.600 (januari 2016) naar 9.500 (juli 2017). De economische voorspoed is zelfs zo groot dat de groei prognoses van het Centraal Planbureau fors naar beneden bijgesteld moeten worden. Volgens UWV zitten de handel, bouw, techniek, horeca, ICT-branche en logistiek nu al om mensen verlegen (Dagblad De Limburger, 17 augustus 2017). Deze ontwikkeling wordt bevestigd door het Werkgeversservicepunt Noord Limburg (WSP).

Naast de economische groei hebben de economie en arbeidsmarkt ook te maken met structurele veranderingen. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zien er nu anders uit dan voor de crisis en blijven volop in beweging. Kernopgave voor de overheid is te anticiperen op de veranderingen van de arbeidsmarkt. Hiervoor wordt voor de raad een werksessie met stakeholders georganiseerd waarbij kaders en kernopgaven worden geformuleerd. Per opgave kan de rol van de overheid wisselen.

Groei bijstandsvolume

De genoemde daling van het aantal geregistreerde werkzoekenden lijkt op gespannen voet te staan met de door het Rijk geprognosticeerde groei van het bijstandsvolume bij gemeenten. Het Rijk verwacht, op grond van ramingen van het CBS, een toename van het aantal bijstandsgerechtigden van 5% voor 2018. Volgens Divosa blijft de bijstand groeien door drie belangrijke ontwikkelingen. Ten eerste zijn er nieuwe groepen die gebruik maken van de bijstand als gevolg van de invoering van de Participatiewet in 2015. Er is een toename van het aantal statushouders. En ten derde doet een groter aantal mensen van wie de WW-uitkering eindigt, een beroep op de bijstand. Een korte toelichting is hier op z'n plek:

1. Voor de Wajong en Wsw is sinds 2015 de toegang tot een aantal regelingen verzaamd of zijn regelingen opgeheven. Dat betekent dat een aantal mensen dat voorheen een beroep deed op de Wajong (zoals jonggehandicapten met arbeidsvermogen) of de Wsw, nu zijn aangewezen op de Participatiewet.
2. Daarnaast is er de instroom van statushouders. Sinds 2015 zijn er veel nieuwe mensen uit met name Syrië en Eritrea die een verblijfstatus krijgen. Uit onderzoek blijkt dat zij moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt krijgen.
3. Er is nog steeds een grote doorstroom van werklozen van wie de WW-uitkering afloopt. Zij zijn vervolgens aangewezen op bijstand. Hier zitten veel oudere werklozen bij die een beroep doen op de IOAW. Ook is door wijzigingen in de WW de looptijd van deze uitkering flink verkort, hierdoor wordt sneller dan voorheen een beroep gedaan op een gemeentelijke uitkering. Het betreft mensen die vaak al langer op zoek zijn naar werk en hebben ondervonden dat de banen voor hen niet voor het oprapen liggen, ondanks de huidige economische opleving.

Kansen

Vanwege de hiervoor benoemde toenemende personeelskrapte zijn werkgevers meer dan ooit bereid om open te staan voor werkzoekenden met een (grotere) afstand tot de arbeidsmarkt. Dit biedt aanvullende kansen. De gemeente Venlo heeft daarom samen met

de arbeidsmarktregio Limburg Noord zichzelf als doel gesteld om de kansen op de arbeidsmarkt maximaal te benutten en in te zetten voor de werkzoekenden binnen onze regio. Voor Venlo speelt het Werkplein hier een grote rol in, evenals de samenwerking met het WSP. Het WSP vormt de schakel tussen werkgever en werkzoekenden. De huidige economie vraagt hier ook om, het ziet ernaar uit dat de werkgelegenheidsgroei doorzet.

Een korte terugblik

Met de komst van de Wet werk en bijstand (WWB) in 2004 werden gemeenten volledig financieel verantwoordelijk voor de uitvoering van de bijstand. Gemeenten ontvangen van het rijk een budget (BUIG), overschotten mogen gemeenten houden en bij tekorten worden gemeenten gestimuleerd om verbeteringen in beleid en uitvoering door te voeren en zo de uitgaven terug te dringen. In de afgelopen jaren heeft dit budget in Venlo regelmatig een tekort gekend. Daarom is in 2015 het "Actieplan beperken tekort BUIG" vastgesteld (nr. 15-4784), gevolgd door een evaluatie eind 2016 (nr. 1071243). De belangrijkste bevindingen in deze evaluatie zijn onder andere dat de groepsgerichte aanpak werkt. Hiermee bereiken we dat we aanvragers vroeg in beeld hebben en kunnen begeleiden naar werk voordat ze een aanvraag hebben ingediend. Tevens is ingezet op een rechtmatige verstrekking van de uitkering. De acties hebben een behoorlijke besparing opgeleverd, in 2015 bedroeg het tekort € 2,2 miljoen en in 2016 € 0,3 miljoen. Voor 2017 is de verwachting dat het tekort weer oploopt, met name als gevolg van de grote instroom van statushouders eind 2016.

In de eerste helft van 2017 is op initiatief en in opdracht van het ministerie SZW en mede op verzoek van de VNG en de Raad voor financiële verhoudingen een onderzoek gestart naar het verdeelmodel BUIG. Met dit onderzoek moet duidelijkheid worden verschaft over vragen als: Waarom houdt de ene gemeente fikse bedragen over op haar uitkeringsbudget en schiet de andere in de rode cijfers? Heeft dit met beleidskeuzes te maken, met uitvoeringsinspanningen van gemeenten of bestaat er helemaal geen relatie? De gemeente Venlo is een van de gemeenten die meegewerkt hebben aan dit onderzoek. Het rapport van dit onderzoek 'Van budget naar besteding' is inmiddels definitief en over de uitkomsten ervan is college en raad reeds separaat geïnformeerd. Een belangrijke constatering is dat er een aantal beleidsinstrumenten zijn die samenhangen met een tekort of overschot, zoals handhaving, focus op kansrijken en streng aan de poort. De gemeente Venlo scoort goed op deze onderdelen en bevestigt de lijn die is ingezet in het actieplan. Dit blijven we doen.

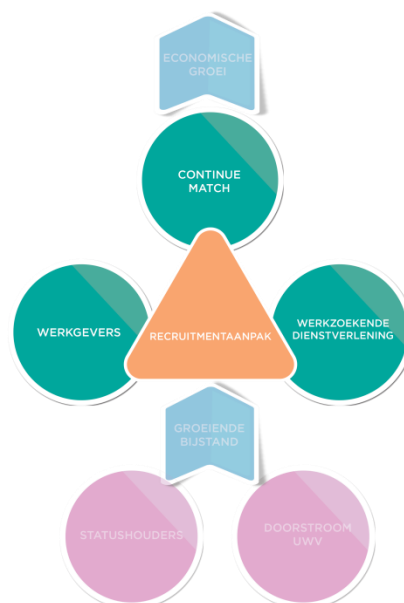
In diezelfde periode is het college en gemeenteraad van Venlo geïnformeerd over de activiteiten en resultaten van het Werkplein in 2016 (raad informatiebrieven nr. 59) en is een themabijeenkomst "Werk en Inkomen" georganiseerd voor alle raadsleden. Op 21 september wordt ook de werksessie rondom strategisch arbeidsmarktbeleid gehouden. Bij de behandeling van de kadernota 2018 is unaniem de raadsmotie "BUIG onder druk, de beste zorg is werk" aangenomen. Hierin is het college opgeroepen om een effectieve begeleiding naar werk op te zetten en zich tot het uiterste in te spannen om hier budget voor extra capaciteit voor te vinden.

Dit aanvalsplan "Venlo Werkt" geeft inzicht in de aanscherping in activiteiten die plaats gaan vinden om de eerder genoemde kansen optimaal te benutten voor de inwoners. Het gaat hier nadrukkelijk niet om aanpassing van visie en beleid, maar het gaat om een intensivering. Dit plan geeft invulling aan de genoemde motie. Gezien de financiële situatie van de gemeente is het lastig om budget vrij te maken. De inhoud van dit plan is wel besproken met de Provincie Limburg en het Rijk om mogelijkheden voor extra financiering te onderzoeken. Ook worden, zoveel mogelijk, derde geldstromen ingezet.

2. Aanvalsplan

Recruitmentaanpak

Met een actieve en vraaggerichte werkgeversbenadering slaagden de in het WSP samenwerkende partijen¹ erin om een steeds groter deel van de personeelsvraag naar zich toe te trekken. Dit leidde er onder meer toe dat het WSP in opdracht van enkele grotere werkgevers een aantal werving- en selectiecampagnes heeft uitgevoerd², onder meer voor Bleckmann (60 vacatures), Beej Benders (200 vacatures), PVH (35 vacatures) en Arvato (40 vacatures). Los daarvan werd vanuit Noord-Limburg deelgenomen aan de werving en selectie ten behoeve van VDL NedCar (45 vacatures). Bij de uitvoering van deze opdrachten werd ervaring opgedaan met diverse werving-, selectie- en assessmentmethoden. Op basis van de evaluatie van de toegepaste methoden worden, samen met de regio, de werving- en selectieprocessen geïntensiveerd.



Deze intensivering is hard nodig: de vraag naar personeel groeit nog steeds. Echter, veel werkzoekenden (ouder dan 50 jaar en/of langer dan 24 maanden werkzoekend en/of statushouder) die op dit moment nog niet aan het werk zijn, zijn niet vanzelfsprekend matchbaar op de primaire vraag van de werkgever en profiteren nog niet van de aangetrokken economie. Bij ongewijzigde aanpak leidt dat ertoe dat de mensen met een grotere afstand tot werk op termijn onvoldoende profiteren van de actuele conjuncturele hoogtijssituatie. Daarom gaan we deze werving en selectieprocessen niet per project opzetten, maar wordt dit in een continue aanpak opgezet.

Een succesvolle, duurzame match van vraag en aanbod vergt op dit moment aanpassingen door alle betrokken partijen in het recruitmentproces: de werkzoekende zal bereid moeten zijn om positief in te gaan op het actuele werkaanbod, ook als dit aanbod niet 100 % aansluit op zijn primaire wensen en eisen. Ook zal de werkzoekende het lef moeten hebben om een werkkans, waarvan hij/zij – vanwege zijn afstand tot de arbeidsmarkt – al lang niet meer durfde te dromen, positief tegemoet te treden. De werkgever zal bereid moeten zijn om ruimte te geven aan werkzoekenden die misschien niet 100 % beschikken over de primaire functiecriteria maar die in de kern wél beschikken over de benodigde competenties om op termijn aan deze criteria te voldoen. Ook de professionals die zich vanuit het sociale domein bezighouden met de bemiddeling van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt, zullen zich moeten aanpassen aan de situatie. Op basis van het feit dat de huidige economie een andere bemiddelingsaanpak vergt dan tijdens de economische crisis, zullen ze bereid en in staat moeten worden gesteld werkprocessen anders in te regelen en uit te voeren. Hierbij is het van belang om er voor te zorgen dat de werkzoekendendienstverlening die momenteel

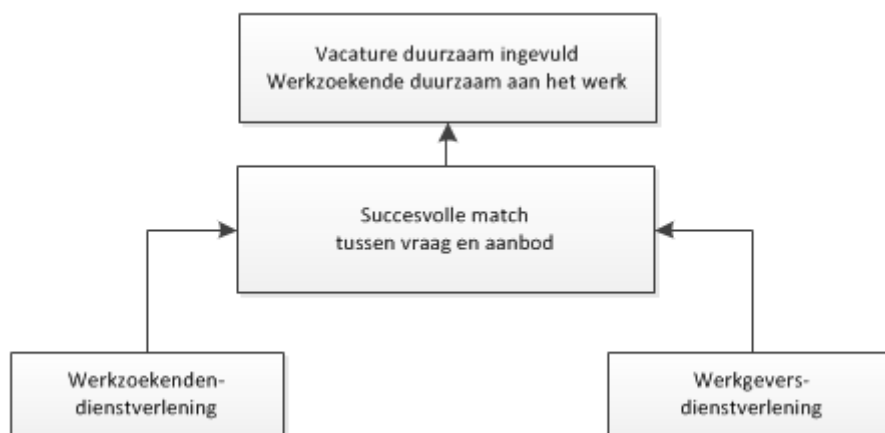
¹ Gemeenten Beesel, Bergen, Gennep, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venlo en Venray, UWV en sw-bedrijven Intos, NLW en WAA

² Uit het jaarplan 2017 van het WSP blijkt dat het WSP in 2017 1.150 vacatures behandelen. Dit zijn vacatures die openstaan voor alle werkzoekenden in de regio Noord-Limburg. Alle gemeenten en het UWV kunnen invulling geven aan deze vacatures.

door elke van de elf WSP-partners apart uitgevoerd wordt, beter te laten aansluiten op de werkgeversdienstverlening die méér en méér op eenduidige wijze wordt aangepakt.

Met de intensivering van de recruitmentaanpak, de verbeterde processen, methoden, en vooral het versterken van onze matchcultuur, willen de elf WSP-partners niet alleen in de huidige economische hoogconjunctuur meer mensen aan het werk zetten. De verbetering van het recruitmentproces moet er ook voor zorgen dat we ons voorbereiden op een onvermijdelijke economische dip die traditioneel volgt op een hoogconjunctuur. Dat wil zeggen dat ons recruitmentproces zodanig robuust uitgevoerd wordt dat werkgevers gemotiveerd zijn om ook in laagconjunctuur de tegen die tijd schaarse personeelsvraag aan de regionale WSP-partners toe te vertrouwen. In dit voorstel ligt de focus op intensivering, versnelling en versteviging van de werkprocessen binnen de werkzoekenden- en de werkgeversdienstverlening en de integratie van deze werkprocessen binnen het matchproces. Wij zien de recruitmentaanpak als de integrale afstemming van de dienstverleningsprocessen: van het benaderen van werkgevers en het begeleiden van de werkzoekenden tot en met het matchen en duurzaam plaatsen van werkzoekenden.

In het recruitmentproces komen de interventies richting werkgevers (vraag) en richting werkzoekenden (aanbod) samen in een match. Met andere woorden: voor een succesvolle match leveren werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening ieder een 'halffabricaat'. Deze twee halffabricaten leiden in de match samen tot het eindproduct "een duurzaam succesvolle invulling" van de vacature. De actuele personeelsschaarste vergt een aanpassing en een adequate onderlinge afstemming van beide halffabricaten.



Intensivering werkzoekendendienstverlening

Diagnose-instrument

Van oudsher worden werkzoekenden in de regio ondersteund door middel van individuele en/of groepsgewijze coaching. Ook krijgen werkzoekenden, waar relevant, vaardigheidstrainingen aangeboden (over het algemeen kortdurende, certificerende cursussen zoals het logistiek paspoort). Om de mensen die nu nog werk zoeken beter matchbaar te maken voor de actuele vraag, zijn er bovenop de reguliere begeleiding méér en andere interventies nodig.

Allereerst willen we de kennis en kunde van werkzoekenden direct bij hun aanmelding op een gestructureerde en methodisch verantwoorde wijze in beeld krijgen. Daarmee zijn we beter dan nu in staat om met de werkzoekende gerichte vervolgstappen te ondernemen. Welke vervolgstappen dit zijn is maatwerk, er op gericht om de competenties en vaardigheden beter te laten aansluiten bij de vraag. Daarnaast wordt het steeds belangrijker om de competenties van werkzoekenden in beeld te hebben. Door niet alleen uit te gaan van de werkervaring en diploma's van een werkzoekende, maar juist ook van de competenties, wordt de kans op een passende match vergoot. Recente ontwikkelingen laten zien dat wanneer de werkgever blijft vasthouden aan een functieprofiel, de kans op invulling van een vacature minimaal kan zijn. De WSP accountmanagers ondersteunen ondernemers bij het opstellen competentieprofielen, waarna matching van werkzoekenden op deze profielen kan plaatsvinden.

We zetten daarom in op een "diagnose-instrument". Een instrument dat de coaches en werkzoekende ondersteunt om relevante kenmerken in kaart te brengen. Met dit diagnose-instrument willen we meer dan ooit de focus leggen op arbeidsvermogen van werkzoekenden, in plaats van belemmeringen en de onmogelijkheden. Binnen de arbeidsmarktregio wordt hetzelfde diagnose-instrument gebruikt, naar verwachting zetten we dit begin 2018 in. In het laatste kwartaal van 2017 beginnen we met de voorbereidingen hiervan; afstemming binnen de arbeidsmarktregio en de voorbereiding van een mogelijke aanbesteding.

Voor de gemeente Venlo gaan we vanaf het moment dat het instrument gebruikt kan worden alle werkzoekenden die instromen in de bijstand via deze manier in beeld brengen. Concreet gaat het om 1.100 personen op jaarbasis.

Transparantie werkzoekendenbestand

Gemeente en UWV zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor registratie van werkzoekenden en vacatures (oftewel zorgen voor één transparante arbeidsmarkt). Eén bestand van vacatures en één bestand van werkzoekenden verhoogt de transparantie van de arbeidsmarkt om werkzoekenden en werkgevers zo goed mogelijk van dienst te kunnen zijn. Dit bevordert de eenduidigheid en zorgt daarmee voor een betere matching hetgeen een versterkte dienstverlening aan werkgevers oplevert. Werkgevers hebben de uitdrukkelijke wens om kandidaten in één applicatie te kunnen vinden volgens een eenduidig profiel. Voor het transparant maken van de bestanden zijn de landelijke UWV-systemen Sonar en WBS beschikbaar.

Wij zijn inmiddels gestart met het transparant maken van het doelgroepregister. Werkzoekenden met een indicatie Banenafpraak (een indicatie banenafpraak is een verklaring die wordt verstrekt als door ziekte of handicap niet het minimumloon kan worden verdiend) worden met een volledig klantprofiel geregistreerd in Sonar. We willen echter toewerken naar volledige transparantie. Iedereen die bemiddelbaar is, is transparant door middel van een volledig klantprofiel. De informatie uit bovengenoemd diagnose-instrument is bij dit onderwerp van groot belang.

Voor de gemeente Venlo betekent dit dat de werkzoekenden uit het doelgroepregister (260 personen) en alle werkzoekenden die instromen in de uitkering (1.100 personen) geregistreerd worden in Sonar, in totaal zijn dit 1.360 personen op jaarbasis.

Training

Als vervolgstap op de diagnose, willen we enerzijds een methodisch verantwoorde arbeidsmarkttraining en intensieve individuele begeleiding richting werk aanbieden. In deze methodisch verantwoorde arbeidsmarkttraining moet de werkzoekende bewust worden gemaakt van zijn eigen competenties en (latente) gedragskenmerken en hoe deze in de actuele, eigen regionale arbeidsmarkt het beste, door middel van werk, toegepast kunnen worden. De training is tevens gericht op het in kaart brengen van de arbeidsmarkt, het aanleren van sollicitatievaardigheden en het verminderen van ineffectief werkzoekendengedrag en het versterken van effectief werkzoekendengedrag. Anderzijds willen we ons, in nauwe samenwerking met de werkgever, focussen op het opleiden van werkzoekenden, bij voorkeur op kwalificerend niveau, met als doel duurzame uitstroom richting werk.

Deze training wordt vanaf 2018 ingezet aan iedereen die met het diagnose-instrument in beeld is gebracht. Concreet gaat het dan om 1.100 personen.

Intensiveren werkgeversdienstverlening

De Noord-Limburgse WSP-partners hebben in de afgelopen tijd hun acties steeds meer op de markt en op elkaar afgestemd. Hierdoor ontstaat stap voor stap een vraaggerichte en relatiegerichte werkgeversbenadering waarin niet 'ons werkzoekendenprobleem' en 'de regelingen' maar de vraag van de werkgever centraal staat.

Op dit moment betreft deze vraag van de werkgever in veel gevallen een capaciteitsvraag, waarbij de werkgever meestal expliciete eisen stelt aan kennis en ervaring van de 'ideale kandidaten'. Aangezien deze 'ideale kandidaten' in het huidige werkzoekendenbestand niet voorhanden zijn, zullen de WSP-accountmanagers de ondernemer moeten ondersteunen bij het vertalen van de geformuleerde functie-eisen naar matchbare competentieprofielen. Deze profielen zijn vooral gericht op het vinden van (latent) succesvol gedrag van werkzoekenden. Het is belangrijk om kwaliteiten te benadrukken en niet te zoeken naar gebreken.

Het WSP constateert dat werkgevers in de regio stap voor stap steeds meer openstaan voor arbeidsbeperkte werkzoekenden in het kader van de 'Banenafpraak'. Ten behoeve van laatstgenoemde werkzoekenden is er binnen de regio in de afgelopen tijd ervaring opgedaan met het 'inclusief herontwerp' van werkprocessen bij werkgevers. Door deze (wetenschappelijk vastgestelde) methodiek vaker toe te passen, worden extra werkkansen gecreëerd voor deze werkzoekenden. De regio wil de komende tijd bij méér werkgevers onderzoek doen naar mogelijkheden op dit gebied.

Belangrijk is dat tevreden en enthousiaste werkgevers en ex-werkzoekenden met hun positieve ervaringen centraal staan bij het positioneren van het WSP op de arbeidsmarkt. Afgelopen periode is met name geïnvesteerd in het opbouwen van een goede reputatie door middel van het wáármaken van beloftes bij werkgevers in plaats van het ongebreideld 'binnenhalen' van grote aantallen werkgevers met een groot teleurstellingsrisico. Zoals eerder aangegeven, hebben we inmiddels ervaring opgedaan met succesvolle recruitmentprojecten en zijn een aantal enthousiaste en tevreden werkgevers en ex-werkzoekenden graag bereid hun ervaring ten aanzien van competentiegerichte recruitment te delen. Om het aantal matchbare werkgevers te vergroten, starten we in het najaar van 2017 een campagne waarin werkgevers en ex-werkzoekenden hun ervaringen delen met andere werkgevers en werkzoekenden. De campagne ondersteunt de werkgeversbenadering door de WSP-accountmanagers. Deze campagne zal echter niet alleen gericht zijn op de externe stakeholders (werkgevers en werkzoekenden) maar ook op de interne stakeholders (coaches, leidinggevenden en bestuurders) in de regio.

Realiseren continue matchcultuur

Zoals toegelicht zijn er meerdere werving- en selectiecampagnes uitgevoerd. Met deze projecten hebben we veel kennis en ervaring opgedaan rondom deze processen. We willen toe naar een cultuur waar de matching centraal staat. Los van alle projecten.

In het matchproces worden werkzoekenden geïnformeerd over ontstane werkmogelijkheden en, indien de eigenschappen van werkzoekende passen bij de eigenschappen van de vraag, worden werkzoekende en werkgever met elkaar in contact gebracht. Momenteel wordt het matchproces in de regio op verschillende manieren en op verschillende plekken uitgevoerd. Ook verschilt de response-snelheid en worden kandidaten niet benaderd omdat ze naar het inzicht van de coach niet passend zouden zijn voor de vacature. Het gaat niet alleen om het aanpassen en verbeteren van bestaande processen. Het gaat vooral om een cultuuromslag in denken en handelen van de professionals. We willen naar een integrale matchcultuur waarbij oog is voor het arbeidsvermogen van mensen en dat dit arbeidsvermogen volledig wordt ingezet. We willen de recruitmentaanpak zodanig aanpassen dat er een continu matchprogramma ontstaat waarbij er voortdurend een intensief op matching gericht contact is met de werkzoekenden en werkgevers.

De individuele begeleiding richting werk wordt een proces van 'continu matchen', met andere woorden: 'de werkzoekende niet loslaten totdat deze aan het werk is'. Hierbij willen we werkzoekenden die binnen het matchproces ineffectief gedrag vertonen, door middel van een 'lik op stuk' aanpak direct ('kort op de huid') helpen bij het (opnieuw) vinden van de juiste motivatie richting werk. In deze interventie staat, tot een aanvaardbare grens, in plaats van de wettelijke verplichting het bevorderen van de persoonlijke motivatie centraal. Werkgevers willen immers liever persoonlijk gemotiveerde kandidaten dan 'wettelijk gesanctioneerde bijstandstrekkers'.

Voor de gemeente Venlo worden daarom 2 coaches met de focus op matching aangewezen. Zij gaan een onderdeel worden van een regionaal matchteam. Binnen de gemeente Venlo levert iedere coach van het Werkplein zijn bijdrage aan dit team. Het team is vanaf 1 oktober 2017 operationeel.

Mogelijk kunnen we hier gebruik gaan maken van ervaringsdeskundigen. Vanuit hun ervaring kunnen ze mensen motiveren om mee te gaan doen op de arbeidsmarkt en hier een juiste weg in vinden. Ook kunnen de ervaringsdeskundigen ondersteunen als iemand een baan gevonden heeft. We gaan in gesprek met de Cliëntenraad Sociale dienst Venlo hoe we dit kunnen realiseren.

Om dit proces van 'continu matchen' tot stand te kunnen brengen, zal ook gekeken moeten worden naar een aantal randvoorwaarden. Aan de kant van de werkgever is dat een goede voorlichting over de regelingen die voor hem de drempel verlagen om iemand met een uitkering in dienst te nemen. Dit is bijvoorbeeld informatie over scholingsmogelijkheden, de no risk polis bij ziekte van iemand uit het doelgroepregister of beschut werk en mogelijke belastingvoordelen.

Voor de nieuwe werknemer moeten we de overgang van bijstand naar werk zo soepel mogelijk maken en daarbij vooral aandacht hebben voor de armoedeval. De armoedeval wordt met name veroorzaakt door het wegvallen of lager worden van de toeslagen van de Belastingdienst. Dit is een landelijke regeling waar de gemeente geen invloed op heeft. We hebben wel invloed via het gemeentelijke armoedebeleid. Hieronder vallen een aantal regelingen waaronder de Geld Terug Regeling en het kindpakket. We zullen het gemeentelijk armoedebeleid onder de loep nemen en daarbij aandacht hebben voor de doelgroep en

inkomensgrenzen. Dit wordt bij de volgende evaluatie van het armoedebeleid meegenomen. Omdat werkende mensen met een laag inkomen ook in aanmerking komen voor de huidige armoederegelingen, kunnen we op de korte termijn de communicatie hierover verbeteren.

Aanpak specifieke doelgroepen

Statushouders

Net als andere gemeenten heeft Venlo sinds 2010 te maken met een groeiende groep statushouders (tussen 2011-2017 723 personen). In alle gemeenten vormen statushouders een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Veelal ligt de uitstroom uit de bijstand op circa 30%. In Venlo ligt dit percentage lager. Het college heeft daarom in 2016 een multidisciplinaire taskforce ingesteld om een onderzoek te doen naar een nieuwe innovatieve aanpak. Uitgangspunt is dat statushouders zo snel mogelijk worden begeleidt naar werk en/of opleiding.

Deze “Venlose Aanpak Statushouders” (VAS) is een programma met innovatieve instrumenten en nieuwe werkwijzen. Binnen VAS worden drie instrumenten ontwikkeld. Het betreft de ontwikkeling van

- (1) een startmodule om iedereen in beeld te hebben en een persoonlijk profiel op te stellen,
- (2) een menukaart met instrumenten voor statushouders om maatwerk te kunnen bieden en
- (3) een werkgeversbenadering om kennis en goede voorbeelden van bottom-up initiatieven te delen. Dit dient nadrukkelijk onderdeel te zijn/worden van het instrumentarium van het bestaande WSP.

Voor de kosten van de ontwikkeling van deze instrumenten is een aanvraag voor ESF-subsidie ingediend. Vooruitlopend daarop zijn we, binnen de huidige financiële mogelijkheden, al gestart met deze aanpak.

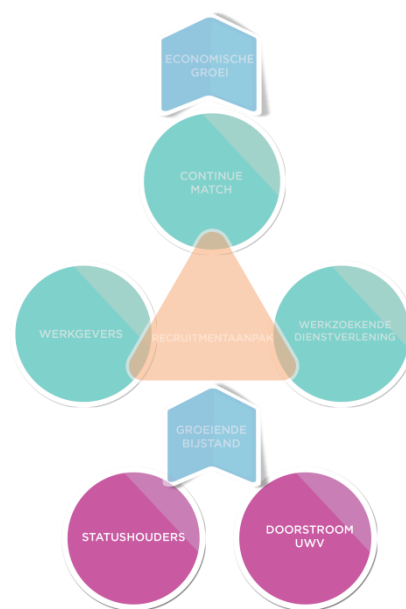
Het doel is om in 2019 voor de doelgroep statushouders een hogere uitstroom uit de bijstand te presenteren dan landelijk (dus meer dan 30%).

Naast deze interne aanpak, wordt er ook met een externe partner gewerkt aan uitstroom uit de uitkering. Hier is een samenwerking met Manpower voor aangegaan. Er is afgesproken dat er in 2017 100 statushouders worden aangemeld bij Manpower. Het resultaat moet zijn dat minimaal 30 man voor 1 jaar uitstromen uit de uitkering. Als Manpower dit resultaat niet haalt, zijn er gevolgen voor de financiering. Bij succes zal dit project verder uitgebreid worden.

Beschut werk / Doelgroepregister

Onder deze doelgroep vallen mensen die een zodanige lichamelijke, geestelijke, verstandelijke of sociale beperking hebben, dat zij niet zelfstandig in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Door hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zijn er specifieke maatregelen nodig om een arbeidsomgeving te creëren die gelijkwaardig is aan die van mensen zonder een beperking.

Een aantal van deze mensen worden dermate belemmerd door hun beperkingen, dat een reguliere baan niet mogelijk is. Dit betekent dat de mate van persoonlijke begeleiding en de



vereiste aanpassing van de werkplek niet van een reguliere werkgever kunnen worden verlangd. Deze groep is aangewezen op een beschermde werkomgeving, die onder de Participatiewet is vormgegeven in de voorziening beschut werk. Daarnaast is er nog een groep die geen minimumloon kan verdienen, maar met behulp van ondersteuning en begeleiding wel voor een reguliere werkgever kan werken. Ten behoeve van hen is de zogeheten 'banenafpraak' gemaakt. De mensen die tot de banenafpraak behoren vallen onder het doelgroepregister.

Het aantal mensen die tot deze doelgroep behoren en een beroep doet op de Participatiewet groeit. Omdat de ondersteuning voor deze doelgroep (o.a. loonwaardemeting, loonkostensubsidie, jobcoaching) specifiek is, wordt een apart team opgezet dat zich gaat richten op de begeleiding en bemiddeling van deze doelgroep. In het team werken coaches, een jobcoach en een arbeidsdeskundige intensief samen. De expertise die nodig is om deze doelgroep en de werkgevers optimaal van dienst te zijn wordt zo gebundeld en verstrekt.

Op dit moment is 30% van de personen (78 personen) in het doelgroepregister aan het werk, parttime of fulltime. Door deze aanpak willen we dat het percentage stijgt naar 40% (dit zijn er 104).

Doorstroom vanuit het UWV

Het bereiken van de maximale WW duur is een veel voorkomende reden dat iemand bijstand moet aanvragen. In 2014 bedroeg het doorstroompercentage voor Venlo 5,5%. Volgens de ramingen van het UWV daalt dit percentage naar 5,3% in 2017 (UWV, Na de WW in de bijstand, 2017). Uit dit rapport blijkt ook dat de doorstroom naar de bijstand hoger dan gemiddeld is bij de volgende groepen werklozen: alleenstaanden, alleenstaande ouders, ouderen, mensen met een laag opleidingsniveau en mensen die wonen in een woonwijk met een lage sociaaleconomische status. Het betreft een groep werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Reden om hier een intensieve aanpak voor te realiseren.

Voor deze aanpak is samenwerking met het UWV noodzakelijk, zij beschikken immers over de gegevens van de personen die risico lopen op doorval naar de bijstand. Door het UWV wordt een eerste screening gemaakt. Daarna wordt namens UWV en gemeente samen een uitnodiging verstuurd voor een bijeenkomst. Tijdens die bijeenkomst wordt voorlichting gegeven over het vinden van werk en de bijstand: de rechten, plichten en de hoogte van de uitkering. De hoofdboodschap is: 'Voorkom dat je in de bijstand terecht komt'. Ook worden mensen gescreend of ze wel recht hebben op bijstand. Als dat het geval is, volgt een periode met intensieve, individuele gesprekken en wordt een werkplan opgesteld. De nadruk ligt op het vinden van werk: er is hulp bij het zoeken van vacatures, opstellen van een CV, schrijven van sollicitatiebrieven en profilering.

Deze aanpak is inmiddels al voorbereid en er wordt in het najaar van 2017 gestart. Uit ervaringen van andere gemeenten met een soortgelijke aanpak blijkt dat de doorstroom vanuit het UWV met 30% daalt, concreet van 149 naar 105 personen op jaarbasis.

Jongeren / Baanwijs

Met de komst van de Participatiewet wilde de arbeidsmarktregio Limburg Noord een sluitende aanpak van school naar werk realiseren. Daarom zijn gemeenten, UWV en voortgezet speciaal onderwijs (vso), Praktijkonderwijs (Pro) en entreeonderwijs samen gaan werken binnen Baanwijs. Baanwijs is een netwerkorganisatie waar gemeenten, UWV en de genoemde onderwijspartijen samenwerken.

In Noord-Limburg is in de samenwerking altijd ingezet op de 'gouden route': via school en stage naar werk. Deze route is ook binnen de Baanwijs-aanpak leidend. Echter ligt betaald werk niet (direct) voor iedereen in zijn of haar bereik. In het convenant Baanwijs is daarom de ambitie uitgesproken dat een passende plek ook vervolgonderwijs of dagbesteding kan zijn. En dat iemand ten minste in een toeleidingstraject zit op weg naar een passende plek. De route naar vervolgonderwijs of dagbesteding kan daarom ook als gouden route worden aangemerkt, een toeleidingstraject kan een tussenstap zijn om weer op een gouden route terecht te komen. Voor iedereen geldt: een sluitende aanpak.

Binnen Baanwijs is het leerlingenoverleg op school de succesbepalende factor. Op de scholen vinden periodieke gesprekken plaats op leerlingniveau die zich in de transitiefase van stage (school) naar werk bevinden. Door vroegtijdig tijdens de schoolse periode gezamenlijk de verantwoording te nemen als het gaat om matching, plaatsing en eventueel ondersteunde voorzieningen in te zetten ontstaat een rechtstreekse brug van school naar werk.

Het huidige convenant van Baanwijs had de looptijd tot juli 2017, daarmee eindigt de opgebouwde samenwerking natuurlijk niet. Het is wel een goed moment om in gezamenlijkheid terug te kijken naar wat we hebben gerealiseerd, vooruit te kijken hoe we de sluitende aanpak rondom kwetsbare jongeren kunnen verbeteren en hoe we de samenwerking verder vormgeven. In het najaar van 2017 zal hier een voorstel voor volgen. Uiteraard wordt de samenwerking met onderwijs en het leerlingenoverleg gecontinueerd.

Kwetsbare jongeren vinden we niet alleen bij het VSO, Pro en entreewonderwijs. Ook in het reguliere onderwijs treffen we jongeren aan die extra ondersteuning nodig hebben om mee te kunnen doen in onze maatschappij. Voor deze jongeren, tot 23 jaar, is er een actietafel opgezet. Hiervoor is de samenwerking opgezocht met een gedragswerker, Citaverde College, Gilde Opleidingen, RMC en het werkplein. Ook de ervaringen van Baanwijs worden ingebracht in het team. Om thuiszitten te voorkomen worden zij pro-actief begeleid naar werk of een andere zinvolle dagbesteding. Dit team is inmiddels operationeel, de eerste ervaringen moeten nog opgedaan worden.

Leren en Werken

Vanwege de economische opleving hebben de afgelopen periode veel werkzoekenden een baan gevonden. Dit waren voornamelijk werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Het gevolg hiervan is dat we nu te maken hebben met een bestand dat niet vanzelfsprekend te matchen is met de vraag van de werkgever. Door deze mensen een opleiding of een omscholing aan te bieden, wordt hun arbeidsmarktpositie verstevigd. We bieden scholing altijd aan in overleg met een werkgever. Het streven is dat iemand na afronding van de opleiding in dienst komt bij de werkgever.

Scholingsvouchers

Vanaf februari 2014 worden scholingsvouchers voor werkzoekenden ingezet. Het doel van deze vouchers is om werkzoekenden te scholen om de kwaliteiten te verhogen, met uitstroom naar een betaalde baan als doel. Inmiddels hebben we twee subsidieaanvragen (2 tranches) bij de Provincie Limburg ingediend voor deze scholingsvouchers. Vanaf 2014 zijn scholingsvouchers 1^e tranche van start gegaan. Om een beeld te krijgen van de resultaten van deze periode hebben we onderzocht welk percentage van de Venlose gemeentelijke klanten die gebruik heeft gemaakt van de scholingsvoucher (gedeeltelijk of volledig) is uitgestroomd. Dit blijkt 70% te zijn, namelijk 69 van de 99 klanten. Om de ingezette

ontwikkelingen van het eerste project doorgang te laten vinden, is de 2^e tranche van start gegaan op 1 mei 2016. Tot begin 2017 zijn bijna 50 scholingsvouchers ingezet. Meer dan de helft van de klanten is nu fulltime aan het werk en ruim 10% heeft parttime werk. Een deel is ook nog bezig met de opleiding of wordt nog bemiddeld naar werk.

Er komt nu een derde tranche scholingsvouchers. Voor de 3^e tranche heeft de Provincie Limburg gekozen voor een nieuwe opzet van het scholingsfonds, namelijk scholingsvoucher nieuwe stijl. Hierin wordt uitgegaan van 2 sporen. Spoor 1, individuele scholing en spoor 2, projectmatige scholing. Voor spoor 1 “de individuele scholingen” hanteren we dezelfde werkwijze zoals in de vorige tranches. Vervolgens worden de scholingsvouchers ingezet door de regio voor individuele scholingen van niet werkende werkzoekenden van UWV, gemeenten, WSW en niet-uitkeringsgerechtigden (preventief). De coaches besluiten over de inzet van de vouchers. Coaches zetten de vouchers in voor individuele scholingen en dit was ook zo voor projecten. Dat laatste gaat nu veranderen. Voor spoor 2, de projectmatige scholing, worden separaat aanvragen ingediend bij de provincie. Door de scholing projectmatig op te pakken, sluiten we beter aan bij de wensen van de werkgever. Het streven is om een uitstroom (geheel of gedeeltelijk) van 70% uit de bijstand te realiseren.

Servicepunt Leren en Werken Noord-Limburg

In augustus 2017 hebben we de subsidiebeschikking van SZW ontvangen vanuit het programma Leren en Werken. De regio Noord-Limburg ontvangt een budget van € 100.000 in de periode van 2017 tot en met 2021. Voorwaarde is wel dat er jaarlijks een jaarplan wordt opgesteld en ingediend. Het doel is dat de aansluiting binnen de arbeidsmarktregio tussen onderwijs, opleidingsmarkt en arbeidsmarkt versterkt wordt. UWV is penvoerder en zal dan ook de financiële middelen ontvangen.

De middelen worden onder andere gebruikt voor een coördinator Leren en Werken die in het laatste kwartaal van 2017 zal starten. De coördinator gaat een jaarplan opstellen voor 2018, waarin concreet de activiteiten worden benoemd. De activiteiten worden ook gefinancierd uit de toegekende subsidie. Een kerntaak van de coördinator is in ieder geval het bij elkaar brengen van onze reguliere partijen die betrokken zijn bij leren en werken: Gilde Opleidingen, Citaverde, UWV en gemeenten, en een structurele samenwerking op te zetten. Door het bundelen van expertises en dienstverlening willen we komen tot nieuwe arrangementen op het gebied van leren en werken. Deze arrangementen worden in samenwerking met het bedrijfsleven, de genoemde partners en het WSP samengesteld. Deze verbeterde samenwerking moet leiden tot meer en duurzame uitstroom.

3. Financiën

Beschikbare middelen

Voor de financiering van dit aanvalsplan wordt gebruikt gemaakt van de reguliere budgetten en derde geldstromen. Met name door middel van de derde geldstromen is het mogelijk om voldoende financiering te vinden voor de aanvullende maatregelen uit dit plan.

Het reguliere budget waaruit een deel van de kosten betaald kunnen worden is het PKB en het re-integratiebudget. Laatstgenoemd budget wordt gebruikt om werkzoekenden te faciliteren in hun weg naar werk. Het gaat dan bijvoorbeeld om de kosten van een opleiding of de kosten van een jobcoach. Het re-integratiebudget wordt voor meerdere projecten op het Werkplein ingezet maar ook voor de uitvoering van dit plan. In 2018 zullen we het grootste gedeelte van het re-integratiebudget voor de uitvoering van dit aanvalsplan bestemmen.

Naast dit budget zijn er een aantal derde geldstromen die worden ingezet voor dit plan. Voor de recruitmentaanpak verwachten we een subsidie van de provincie in het kader van het Limburg Werkt akkoord. Ambtelijk zijn daar in de zomerperiode gesprekken over gevoerd.

Daarnaast zijn er ESF subsidies die onder specifieke voorwaarden ingezet kunnen worden. Voor de doelgroep statushouders is er een ESF aanvraag ingediend voor een bedrag van € 190.000 voor de periode 1 november 2017 tot en met 31 oktober 2019. Op deze aanvraag is nog geen besluit ontvangen.

Specifiek ten behoeve van statushouders is in het collegebesluit van 27 juni 2017 met nummer 1171632 er voor gekozen om een bedrag van € 714.466 extra in te zetten om de arbeidsparticipatie van statushouders te verhogen.

De ESF subsidie 'Elk talent telt' is inmiddels toegekend. Het betreft een totaal subsidiebedrag van € 1.383.200 dat ingezet kan worden voor innovatieve regionale projecten voor arbeidstoeleiding. In de aanvraag is ervan uitgegaan dat er een regionaal plan wordt uitgewerkt om te komen tot een regionale aanpak op het gebied van begeleiding op en rondom de werkplek. Het doel van het plan is een regionale samenwerking op het gebied van begeleiding, waarbij we onze netwerken verstevigen, kennis en ervaring met elkaar delen en de werkgevers en werkzoekenden hiermee faciliteren. Dit regionaal plan levert ook een bijdrage aan de genoemde maatregelen uit dit aanvalsplan.

Voor de aanpak van kwetsbare jongeren zijn middelen voor jeugdwerkloosheid beschikbaar. Het betreft een bedrag € 268.915 dat beschikbaar is voor de hele regio Noord-Limburg.

Voor de scholingsvouchers hebben we vanaf 2014 een beroep kunnen doen op een subsidie van de provincie. Een derde tranche voor subsidie voor scholingsvouchers is nu in aanvraag. Het betreft een subsidie bedrag van € 237.500 voor de regio Noord-Limburg.

Voor het servicepunt Leren en Werken Noord-Limburg heeft de regio Noord-Limburg een subsidie van € 100.000 van het Rijk ontvangen. Deze regionale middelen worden door het UWV ontvangen en ingezet ten behoeve van de arbeidsmarktregio Limburg Noord.

Voor de uitvoering van dit plan is geen extra personele capaciteit beschikbaar. Het gaat om een andere focus in de werkzaamheden en een andere verdeling van taken. Door deze focus aan te brengen, willen we komen tot een effectievere en efficiëntere inzet van capaciteit.

Besparing

Uitstroom uit de bijstand, levert een besparing op aan uitgaven voor uitkeringen. Het plan gaat uit van een lagere stijging van het bijstandsvolume met 2,5%, zijnde 86 uitkeringen. Uitgaande van een gemiddelde jaaruitkering van € 13.400 per uitkering (bedrag van 2016), zou de besparing € 1.152.400,- bedragen op jaarbasis. Sommige maatregelen zullen niet resulteren in een volledig effect per 1 januari maar in de loop van 2018. Deze besparing is daarom naar verwachting niet volledig zichtbaar in 2018.

Echter, het Rijk houdt bij de vaststelling van het landelijke bijstandsbudget rekening met een verwachte daling of stijging van het volume. In die berekening wordt geanticipeerd op allerlei ontwikkelingen (onder andere demografisch, maar ook beleidsmatig). Vanuit het landelijke macro-budget vindt via een objectief verdeelmodel BUIG de verdeling over de gemeenten plaats. In dat objectieve verdeelmodel is gepoogd alle niet-door-gemeentelijk-beleid-beïnvloedbare variabelen te verdisconteren, zodat in de ideale situatie elke gemeente objectief gezien het 'juiste' budget krijgt en de verschillen tussen budget en realisatie bij gemeenten enkel verklaarbaar zijn vanuit gemeentelijk beleid.

Conclusie is dat er voor een berekening van de opbrengsten van dit plan meer nodig is dan enkel het lagere volume te vermenigvuldigen met de gemiddelde uitkeringsprijs. We moeten aannames gaan plegen over de mate waarin het aanvalsplan ervoor zorgt dat de gemeente Venlo relatief beter gaat presteren dan op grond van het macro-budget en objectief-verdeelmodel verwacht zou mogen worden. Als gevolg van de jaarlijkse fluctuaties in de hoogte van het BUIG-budget³, het grote aantal parameters en variabelen dat hieraan ten grondslag ligt en de lastig aan te tonen relatie/causaliteit tussen maatregelen en effect, is dit lastig vast te stellen⁴.

³ Het definitieve budget voor 2017 en het voorlopige budget voor 2018 worden door het Ministerie van SZW rond 1 oktober 2017 bekend gemaakt.

⁴ Raad voor financiële verhoudingen, brief van 26 juni 2017 m.b.t. Advies verdeelmodel inkomensdeel Participatiewet (Pw) 2018

4. Samenvatting en resultaten aanvalsplan

We zitten nu in een periode dat het goed gaat met de economie en de werkgelegenheid. Dit zorgt voor veel vacatures maar desondanks zien we nog steeds een groeiend bijstandsvolume. Dit wordt met name veroorzaakt door de instroom van statushouders en de doorstroom vanuit het UWV.

Ons doel is om ook de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mee te laten doen en de uitstroom uit de uitkering te bevorderen. Dit leidt tot een besparing op de bijstand. Maar belangrijker is het maatschappelijk effect dat we bereiken. Meer mensen aan het werk in Venlo heeft effect op de welvaart en het welzijn in Venlo. Het draagt daarmee ook bij aan de economische groei.

Dit aanvalsplan geeft inzicht in de manier waarop we dat gaan doen. Het optimaliseren van de recruitmentaanpak en de aanpak van specifieke doelgroepen staan hier centraal. De genoemde intensiveringen worden uitgevoerd tegen de achtergrond van het eerder genoemde beleid. De financiële middelen worden gevonden in bestaande budgetten en derde geldstromen.

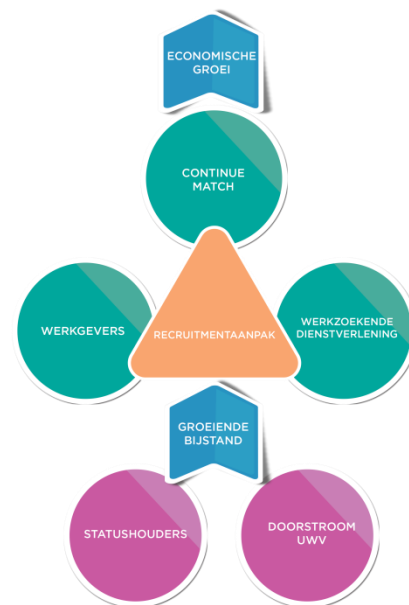
Activiteiten zoals het onderzoek naar grensoverschrijdende samenwerking, vermogensonderzoeken in het buitenland als ook de optimale afstemming tussen beleidsinstrumenten en maatregelen uit het armoedebeleid met het terugdringen van het bijstandsvolume, gaan onverminderd door.

Uiteindelijk willen we bereiken dat het bijstandsvolume in 2017 en 2018 minder hard stijgt dan landelijk. De verwachting is dat de stijging van het bijstandsvolume de helft is van de landelijke stijging. Het Rijk gaat voor 2018 uit van een landelijke stijging van 5%. De reële verwachting is dat het bijstandsvolume in de gemeente Venlo met niet meer dan 2,5% stijgt. Concreet houdt dit een stijging van het bijstandsvolume in met 86 uitkeringen, van 3.454 naar 3.540 eind 2018. De basis voor de aantal is het average case scenario dat is opgenomen in de Vorap 2017.

In dit plan zijn in het kader van de recruitmentaanpak een aantal concrete interventies met een te behalen resultaat genoemd. Het zelfde geldt voor de aanpak van specifieke doelgroepen en leren en werken. Uit onderzoek van het Centrum voor Onderzoek van de Economie van de Lagere Overheden (COELO) en de Rijksuniversiteit Groningen blijkt dat het stellen van ambities bijdraagt aan het terugdringen van een tekort (COELO, De doorwerking van de financiële prikkel van de WWB binnen gemeenten, 2013). Om dit effect te bereiken zijn de resultaten concreet gemaakt en waar mogelijk vertaald in reëel te verwachten aantallen.

Ook zullen we de ambities van dit plan hoger leggen dan het resultaat dat wij redelijkerwijs verwachten. We zijn namelijk niet tevreden met een stijging van het bestand met 2,5%. De ambitie is om het bestand zelfs met 5% te laten dalen. Dit betekent dat Venlo het beter doet dan landelijk de verwachting is.

De voortgang van dit plan zullen we nadrukkelijk volgen en naar aanvullende maatregelen en innovaties blijven zoeken om de ambitie (daling van het bijstandsvolume met 5%) de komende jaren waar te kunnen maken.



De belangrijkste punten zijn in onderstaande tabel samengevat. Ook hier zijn de maatregelen vertaald in concrete aantallen. De basis voor de berekening zijn de aantallen zoals gerealiseerd in 2016.

Aan de hand van dit schema zal ieder kwartaal een terugkoppeling naar college een raad volgen over de stand van zaken.

	Interventie	Resultaat van de interventie
Intensiveren Werkzoekenden- dienstverlening	Inzet van methodisch verantwoord diagnose instrument	<p>Werkzoekende de meest passende, doelmatige begeleiding aanbieden. Hiermee worden snelheid en voortgang richting match bevorderd en worden kosten van minder doeltreffende begeleiding vermeden.</p> <p>Voor de gemeente Venlo gaan we vanaf het moment dat het instrument gebruikt kan worden alle werkzoekenden die instromen in de uitkering via dit instrument in beeld brengen. Concreet gaat het om 1.100 personen op jaarbasis.</p>
	Transparant maken werkzoekendenbestand	<p>Vlotte selectie en match van kandidaten mogelijk maken.</p> <p>Voor de gemeente Venlo betekent dit dat de werkzoekenden uit het doelgroepregister en alle werkzoekenden die instromen in de uitkering geregistreerd worden in Sonar. Het betreft 260 personen uit het doelgroepregister en 1.100 nieuwe instromers, in totaal 1.360 op jaarbasis.</p>
	Inzet methodisch verantwoorde training voor werkzoekenden	<p>Werkzoekende gericht voorbereiden op het matchproces en bewust maken van de eigen competenties en effecten van het persoonlijke gedrag in het matchproces. Werkzoekende tevens in de persoonlijke actiestand zetten.</p> <p>Deze training wordt vanaf 2018 ingezet aan iedereen die met het diagnose-instrument in beeld is gebracht. Concreet gaat het dan om 1.100 personen.</p>
Intensiveren Werkgevers- dienstverlening	Uitrollen extern communicatieplan	<p>Werkgevers motiveren om in geval van personeelsvraag gebruik te maken van de diensten van de 11 WSP-partners.</p> <p>Eind 2017 is het communicatieplan</p>

		uitgerold.
Realiseren continue match	Inzet regionaal matchteam	<p>Personeelsvraag kwalitatief en kwantitatief met de gewenste snelheid en voortgang invullen.</p> <p>Voor de gemeente Venlo is eind 2017 een team van twee matchers samengesteld als onderdeel van een regionaal team.</p>
Aanpak specifieke doelgroepen	Statushouders	In 2019 is de uitstroom uit de bijstand boven het landelijke gemiddelde van 30%.
	Beschut werk / doelgroepregister	In 2018 is een team met expertise over deze specifieke doelgroep opgezet. Op dit moment is 30% van de personen in het doelgroepregister aan het werk, parttime of fulltime. Door deze aanpak willen we dat het percentage stijgt naar 40%. Concreet stijgt het aantal van 78 naar 104.
	Doorstroom UWV	Eind 2017 is de aanpak van deze doelgroep opgezet. We verwachten de instroom omdat de WW beëindigd is met 30% terug te dringen, van 149 naar 105 personen op jaarbasis.
	Jongeren	<p>De samenwerking binnen Baanwijs blijft bestaan en wordt eind 2017 verbeterd.</p> <p>In een multidisciplinair team worden arrangementen opgezet voor kwetsbare schoolverlaters van Citaverde College en Gilde Opleidingen.</p>
Leren en Werken	Scholingsvouchers	Door middel van de scholingsvouchers kunnen werkzoekenden voldoende gekwalificeerd worden voor een baan, in samenwerking met werkgevers. Op basis van de ervaring streven we naar een percentage van 70% dat vervolgens geheel of gedeeltelijk is uitgestroomd uit de uitkering.
	Servicepunt	Het resultaat van het servicepunt is onder andere een structurele samenwerking tussen betrokken partijen.

		Er wordt voor 2018 een jaarplan opgesteld waarin onder andere aandacht is voor het opzetten van een structurele samenwerking tussen partijen die betrokken zijn bij leren en werken.
--	--	--