

HELMOND WERKT



Uitdagingen en speerpunten Helmonds Arbeidsmarktbeleid 2013



Gemeente Helmond



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Ontwikkelingen Helmondse arbeidsmarkt 2013	4
2.1 Werkloosheid- en vacatureontwikkeling	4
2.2 Trends en ontwikkelingen	4
2.3 Participatiewet	5
2.4 Uitdagingen arbeidsmarktbeleid Helmond	6
3. Speerpunten 2013 Helmondse Arbeidsmarkt	8
3.1 Doorontwikkeling werkgeversbenadering	8
3.2 Betere match vraag en aanbod arbeidsmarktbeleid	10
3.3 Betere aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	13
Bijlage 1: Ontwikkelingen werkloosheid en vacatures Helmond 2012	15
Bijlage 2 Totaaloverzicht activiteiten en projecten	17
Bijlage 3: Resultaten arbeidsmarktbeleid 2012	19

1. Inleiding

De economische turbulentie waar we ons al een aantal jaren in bevinden, houdt ook in 2012 en 2013 aan. De arbeidsmarkt is zeer dynamisch, regionaal van aard en sterk afhankelijk van landelijke en internationale ontwikkelingen. Juist nu met een verslechterde situatie op de arbeidsmarkt en een periode van flinke bezuiniging is het belangrijk om het arbeidsmarktbeleid vraaggericht en flexibel op te stellen. Vraaggericht, zodat we nog meer kunnen samenwerken met andere overheden, het bedrijfsleven en onderwijs. Flexibel om initiatieven aan kracht te laten winnen door in te spelen op eventuele veranderingen. Dit zal gezamenlijk kansen creëren voor een betere matching van vraag en aanbod waar ook de onderkant van de arbeidsmarkt van mee profiteert en die bijdraagt om de totale participatiegraad te verhogen.

Het jaarplan heeft daarom in deze editie een verandering ondergaan, waarin vraaggericht en flexibel werken leidend zijn. Deze notitie is de basis voor deze nieuwe insteek van het jaarlijkse arbeidsmarktbeleid. Dit is niet alleen zichtbaar in de titel, maar ook in de opbouw van nota.

Dit jaarplan is minder op detailniveau van projecten beschreven, maar op de uitdagingen die gelden voor het arbeidsmarktbeleid Helmond in 2013. Dit biedt de kaders en hierop zijn speerpunten en doelen geformuleerd. De projecten en activiteiten zullen invulling geven aan de speerpunten. Zo zal de brede en integrale aanpak van het arbeidsmarktbeleid Helmond meer zichtbaar worden.

De voortgang van de projecten zullen tijdens de tussenevaluatie worden gecommuniceerd aan de commissie MO&E.

De nota is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 schetsen we de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de uitdagingen die de ontwikkelingen met zich meebrengen voor de arbeidsmarkt in Helmond.

Vervolgens worden deze uitdagingen in hoofdstuk 3 vertaald in speerpunten voor 2013 en welke acties we inzetten om de werkgelegenheid in Helmond te bevorderen. De projecten en activiteiten die doorlopen vanuit 2012 worden niet opnieuw beschreven, maar zijn aangegeven in een samenvattende activiteitentabel bij elk speerpunt in dit hoofdstuk. Alleen nieuwe projecten en activiteiten voor 2013 zijn beschreven.

Tot slot vindt u in de bijlagen een overzicht van alle activiteiten in 2013 inclusief begroting en de resultaten van het jaarplan Arbeidsmarktbeleid 2012.

2. Ontwikkelingen Helmondse arbeidsmarkt 2013

Nationaal en internationaal is de arbeidsmarkt turbulent. De economische ontwikkelingen hebben hun weerslag op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk wordt daarom gekeken naar trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en wordt kort ingezoomd op de werkloosheid- en vacatureontwikkeling in Helmond tot en met oktober 2012. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de uitdagingen die ons staan te wachten voor 2013 binnen het arbeidsmarktbeleid.

2.1 Werkloosheid- en vacatureontwikkeling

- De krimp in 2012 maakt dat de vraag naar arbeid afneemt. In Nederland is de werkloosheid in oktober weer gestegen, er zijn in heel Nederland 506.920 mensen geregistreerd als niet-werkend werkzoekend. De laatste keer dat er in Nederland een half miljoen werklozen waren, was in 1996.
- De aanhoudende economische crisis heeft landelijk geleid tot een aanzienlijke stijging van de werkloosheid. In Helmond is het werkloosheidspercentage de eerste helft van 2012 gedaald en begon daarna te stijgen. De crisis heeft daarmee in Helmond vooralsnog niet zulke diepe sporen achtergelaten in vergelijking met Nederland.
- Per 31 december 2011 waren er 3.386 mensen in Helmond ingeschreven bij het UWV Werkbedrijf als werkzoekende, 31 oktober 2012 waren dit er 3.566. Na een constante daling tot aan de zomervakantie, loopt de werkloosheid vanaf augustus pas op (*zie figuur 1 en 2 in bijlage 1*).
- Het aantal jeugdwerklozen met een WWB-uitkering is afgelopen jaar substantieel afgenomen. In januari 2012 waren er nog 331 jongeren met een WWB-uitkering, in oktober 2012 stonden 248 jongeren tot 27 jaar geregistreerd als uitkeringsgerechtigde. Dit is een afname van 25%. De jeugdwerkloosheid begint vanaf augustus 2012 te stijgen, terwijl er in de eerste helft van 2012 sprake was van een krimp van 16,1%. Van juli tot en met oktober 2012 is het aantal niet werkend-werkzoekende jongeren tot 27 jaar opgelopen van 339 naar 479. Dit is een stijging van 42%¹ (*zie figuur 3 in bijlage 1*).
- Via ingediende vacatures is zichtbaar of de vraag naar personeel toeneemt of afneemt. Indien we kijken naar de nieuw ingediende vacatures in Helmond, dan blijft het aantal in 2012 redelijk stabiel (*zie figuur 4 en 5 in bijlage 1*). Na een daling in de zomermaanden, is er in oktober een lichte stijging te zien. Bijna de helft van alle ingediende vacatures in Helmond en in Zuidoost-Brabant behoort tot de technische- en industrieberoepen.
- Het aantal actieve uitkeringsdossiers is in 2012 gedaald (WWB, loaw/z, Bbz). Waren er begin januari nog 2.331 uitkeringsdossiers. Op 1 november waren dit er 2.254. Dit is een afname van 3,3%.

2.2 Trends en ontwikkelingen

Het CPB raamt in september 2012 dat de Nederlandse economie in 2013 aantrekt met een bescheiden groei van ¾ procent van het bruto binnenlands product (bbp), na een krimp van een ½ procent in 2012. Het begrotingstekort (EMU saldo) neemt af van 3,7 procent bbp in 2012 naar 2,7 procent in 2013 (17 miljard euro). Helaas blijven zij somber over het beeld van de arbeidsmarkt in

¹ • Het totaal van het aantal niet werkend-werkzoekende jongeren bestaat uit jongeren die een WW-uitkering ontvangen, of ingeschreven zijn bij het UWV plus de jongeren die een WWB-uitkering ontvangen.

2013. Door de lage productie gaat de werkgelegenheid in 2013 verder dalen. Het CPB gaat ervan uit dat in 2013 de werkloosheid stijgt naar 7% (520.000 personen in heel Nederland). De zwakke economische groei in 2012 en 2013 remt de vraag naar arbeid in de marktsector nog tot en met 2014. De landelijke krimp van banen zal vooral zichtbaar zijn bij het openbaar bestuur, de industrie en de bouw. Groei in werkgelegenheid is zichtbaar binnen de zorgsector. De zorg economie is een niet te onderschatten economische sector en is veel breder dan de primaire gezondheidszorg waarop de komende jaren enorm bezuinigd wordt door het rijk. Tot de zorgsector behoren ook ICT-oplossingen, domotica, ontwikkeling thuiszorgproducten, etc. Volgens het ING Economisch Bureau zal de zorgsector naast 2012 ook in 2013 de hoogste groei vertonen.

Het CPB verwacht dat de arbeidsmarkt na 2014 weer aantrekt, maar over de hele periode 2013-2017 bezien zij een krimp van de werkgelegenheid ¼%-punt per jaar. Extra banen in de zorg en een verdere toename van deeltijdwerk leiden per saldo nog wel tot een toename van het aantal werkzame personen met gemiddeld ½% per jaar. Dit is ongeveer in lijn met de toename van het arbeidsaanbod die de komende jaren lager zal zijn dan in het verleden door de vergrijzende samenstelling van de bevolking.

In algemene zin zijn er ook een aantal ontwikkelingen vanuit het kabinet op het gebied van sociale zaken en werkgelegenheid. Zo streeft het kabinet naar een efficiënte werking van de arbeidsmarkt waarbij de eigen verantwoordelijkheid van burgers en bedrijven voorop staat. Het verkrijgen en behouden van betaald werk is volgens de overheid in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de mensen zelf. Zij zijn van mening, dat juist nu de overheidsmiddelen schaars zijn, de overheid alleen die mensen dient te ondersteunen die het écht nodig hebben.

Daarnaast wordt duurzame inzetbaarheid van mensen steeds belangrijker, zeker gezien de stijging van de AOW leeftijd. Als laatste kondigt het kabinet maatregelen aan om de arbeidsmarkt te moderniseren en de arbeidsmobiliteit te vergroten.

2.3 Participatiewet

In het Regeerakkoord van het kabinet Rutte II, Bruggen slaan, d.d. 29-10-2012, is opgenomen dat een doelmatigheidskorting wordt doorgevoerd bij gemeenten en UWV, die ook hun effect zullen hebben op de re-integratiemiddelen en meer specifiek de Wsw. Er komt een nieuwe Participatiewet die per 1 januari 2014 wordt ingevoerd.

Per 1 januari 2014 vindt er geen nieuwe instroom van mensen binnen het regime van de Wet op de Sociale Werkvoorziening (Wsw) plaats. Wie per 1 januari 2014 aangewezen is op beschut werk, wordt onderdeel van een voorziening binnen de bredere Participatiewet. De gemeente ontvangt wel middelen van het Rijk om een voorziening in stand te houden, maar de gemeente kan zelf keuzes maken over de inrichting van beschut werk. De gemeente krijgt daarvoor 100% van het wettelijk minimumloon per plek. Bij de inrichting van die voorziening schrijft de Rijksoverheid niet voor wat elke gemeente moet doen. Dit is positief, want dit doet recht aan de decentrale verantwoordelijkheid voor de sociale werkvoorziening en sluit aan bij eerdere voorstellen van gemeenten.

Verder is het positief dat er nu duidelijkheid is over de toekomst van de sociale werkvoorziening. De gemeente kan nu de herstructurering die in gang is gezet verder ter hand nemen.

De efficiencykorting op de sociale werkvoorziening grijpt hard in. Op het budget voor de sociale werkvoorziening, dat onderdeel wordt van een ontschot re-integratie budget, vindt een efficiencykorting plaats die uitgespreid is over zes jaar. Naar verwachting betekent dat, als gevolg van deze korting, de rijksvergoeding per plek op zo'n € 22.000 uitkomt in 2019, na stapsgewijze verlagingen van € 50 miljoen per jaar vanaf 2014.

De kosten voor de pensioenregeling per deelnemer zullen vanwege het stopzetten van nieuwe instroom in de huidige sociale werkvoorziening aanmerkelijk stijgen. Het regeerakkoord gaat niet in op de werkgeversverantwoordelijkheid voor de sociale werkvoorziening die gemeenten in 1998 hebben overgenomen van de rijksoverheid. De combinatie van een fundamenteel andere regeling, de korting op het budget en het stopzetten van de instroom maakt een herbezinning op de cao wenselijk. Het VNG gaat in gesprek met het kabinet over de vraag of en hoe gemeenten deze verantwoordelijkheid in de toekomst kunnen vervullen.

Er komt een quotumregeling van 5% voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten door werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst. Deze regeling zal synchroon lopen met de afname van het aantal plaatsen in de sociale werkvoorziening en stapsgewijs vanaf 1 januari 2015 in zes jaren worden ingevoerd. Wanneer een bedrijf niet voldoet aan het quotum volgt een boete van € 5.000,- per werkplaats. De regeling zal ook gelden voor de publieke sector.

Dit betekent dat in het kalenderjaar 2013 diverse trajecten en of projecten opgestart worden die mogelijk in 2013 al in uitvoering genomen worden. Daarbij kan gedacht worden aan:

- Rol uitzendbureaus als voorportaal voorkomen uitkeringsverstrekking
- Aansluiting school – arbeidsmarkt, voor alle jongeren tot 27 jaar
- Inrichting en uitvoering begeleid werken

2.4 Uitdagingen arbeidsmarktbeleid Helmond

Op grond van bovengenoemde trends en ontwikkelingen is voor 2013 een ontwikkelingstabel opgesteld met een drietal varianten.

Tabel 1 Mogelijke ontwikkeling 2013

	Oktober 2012	Gunstige variant	Tussenvariant	Ongunstige variant
Werkloosheid	3.566	3.437	3609	3910
Jeugdwerkloosheid (tot 27jaar)	479	439	475	525
Werkloosheid %	8,3%	8%	8,4%	9,1%
Aantal bijstandsgerechtigden	2.254	2100	2250	2375

De gunstige variant gaat uit dat er in de 2^e helft van 2013 een gestage positieve ontwikkeling plaatsvindt door de bescheiden groei van de Nederlandse economie. De tussenvariant staat voor

stabilisatie van de huidige situatie en de ongunstige variant gaat uit van de prognose van het CPB dat de werkloosheid in 2013 verder zal stijgen.

Indien we kijken naar alle beschreven ontwikkelingen in bovengenoemde tabel, dan komen we tot de volgende uitdagingen voor het Helmondse arbeidsmarktbeleid:

- De groeiende werkloosheid brengt de noodzaak met zich mee om te blijven inzetten op het stimuleren van meer werkgelegenheid, verdringing proberen tegen te gaan en bij het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt vooral regionaal te blijven samenwerken.
- De jeugdwerkloosheid blijft in Helmond een aandachtspunt. Daarom dienen jongeren nog steeds extra aandacht te krijgen binnen het arbeidsmarktbeleid. Zowel direct als ze al in het bestand zitten, maar ook preventief om te voorkomen dat er nog meer jongeren in een uitkeringssituatie terecht komen. Startend bij de basis; het onderwijs. Goede begeleiding en voorlichting over studieoriëntatie en arbeidsperspectief is belangrijk. Maar ook voorkomen vroegtijdig schoolverlaten en doorstroming van school naar werk blijft een aandachtspunt.
- Ook al hebben we nu te maken met een oplopende werkloosheid, door ontgroening en vergrijzing zal hier verandering komen. Maar tussen wat werkgevers vragen en wat werknemers (kunnen) bieden op de arbeidsmarkt zit op de middellange termijn een gat. Hier ligt een uitdaging om te zorgen, samen met partners, dat dit gat zoveel mogelijk wordt gedicht. Er worden tekorten aan arbeidskrachten verwacht in de techniek, food-, textiel- en de zorgsector. Daarnaast wordt duurzame inzetbaarheid van mensen steeds belangrijker, zeker gezien de stijging van de AOW leeftijd. Dit vraagt om een vraaggerichte sectorale benadering en waar mogelijk het maken van afspraken met onderwijs en werkgevers.
- De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Lange termijn prognoses worden soms weer achterhaald door nieuwe (economische) ontwikkelingen. Het is daarom belangrijk om te zorgen dat activiteiten en projecten zo flexibel mogelijk worden ingericht. Zo kan een project direct inspelen op eventuele veranderingen in de markt.

3. Speerpunten 2013 Helmondse Arbeidsmarkt

De geschetste ontwikkelingen en trends op de arbeidsmarkt in hoofdstuk 2 en 3 stellen de gemeente voor meerdere uitdagingen. Om de beschreven uitdagingen aan te gaan zijn er speerpunten gedefinieerd.

De 3 speerpunten zijn:

1. Doorontwikkeling werkgeversbenadering
2. Betere match vraag en aanbod arbeidsmarktbeleid
3. Betere aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Deze speerpunten worden opgepakt vanuit een brede, integrale aanpak, die zichtbaar is in de dwarsverbanden van elk speerpunt, namelijk:

- ➔ Optimaal benutten van de bestaande **netwerken**, en deze met elkaar te verbinden. Zo kan er meer vraaggericht gewerkt worden.
- ➔ Het optimaal en zo efficiënt mogelijk inzetten van **instrumenten** en hierbij met elkaar en met partners in de stad zoveel mogelijk gezamenlijk op te trekken.
- ➔ Bij kwetsbare doelgroepen of tijdelijke knelpunten binnen het arbeidsmarktbeleid worden **projecten** opgesteld,

In de volgende paragrafen is per speerpunt een doelstelling geformuleerd voor de middellange termijn. De projecten en losse activiteiten zullen gezamenlijk bijdragen om deze doelen te bereiken.

Het behalen van de doelstellingen kunnen wij niet alleen. Hierbij hebben we de samenwerking van andere partijen nodig, zoals werkgevers, onderwijsinstellingen, andere gemeenten en de provincie. De projecten en activiteiten sluiten ook zoveel mogelijk aan bij de regionale afspraken op het gebied van arbeidsmarkt, zoals het regionaal convenant arbeidsmarkt Zuidoost-Brabant.

3.1 Doorontwikkeling werkgeversbenadering

- *Binnen 2 jaar is het Werkgeversplein Regio Helmond doorontwikkeld en is het Werkgeversplein breed bekend als hét loket voor HRM vraagstukken voor bedrijven in de Peelregio en biedt het een breed pakket aan dienstverlening.*
- *Medio 2014 wordt ondernemerschap en vakbekwaamheid bevorderd vanuit de gemeente en worden starters optimaal ondersteund, samen met partijen die dichtbij starters staan en initiatieven nemen om hen te ondersteunen.*

Verbeteringen op de arbeidsmarkt zijn mogelijk door te werken vanuit de behoefte van de werkgever. De activiteiten binnen dit speerpunt zijn vooral gericht op het creëren en/of beter benutten van netwerken die de vraag van werkgevers beter en sneller kunnen detecteren, zodat we daar vervolgens effectief actie op kunnen ondernemen. Werkgevers worden enerzijds ontzorgd, anderzijds wordt het gemakkelijker om werkgevers actief te benaderen voor werkgelegenheidsprojecten (sneller

schakelen). De afgelopen jaren heeft de werkgeversbenadering in Helmond al een flinke impuls gekregen en is het Werkgeversplein Regio Helmond opgericht. Ook in 2013 willen we de werkgeversdienstverlening verder uitwerken en versterken. De vraag van werkgevers naar nieuw personeel gaat vanwege de ontgroening en vergrijzing toenemen op de middellange termijn, zeker in een aantal specifieke sectoren. Hierop moet nu al ingespeeld worden samen met de regio.

Werkgevers zijn hierbij centraal aan zet, de publieke sector is faciliterend. Nieuwe projecten of activiteiten die vanaf 2013 worden opgezet of worden verkend om naast de bestaande activiteiten de werkgeversbenadering verder te versterken zijn:

Doorontwikkeling Werkgeversplein Regio Helmond

In 2013 zal de aandacht van het Werkgeversplein Regio Helmond vooral gericht zijn op het vergroten van de naamsbekendheid onder werkgevers in de regio Helmond. Via werkgeversbijeenkomsten, bedrijfsbezoeken en diverse communicatiekanalen zal de aandacht gevestigd worden op de activiteiten van het Werkgeversplein Regio Helmond. De activiteiten zullen gericht zijn op P&O-vragen van werkgevers en de invulling van vacatures.

Accountmanagement vanuit gemeente Helmond

Een gezamenlijke werkgeversbenadering en een betere kwaliteit van dienstverlening aan werkgevers vraagt ook iets van de wijze waarop de gemeente werkt. Zo zal de afdeling Economie en Cultuur in hun accountmanagement zich nog sterker bezig gaan houden met het detecteren van arbeidsmarktvraagstukken binnen het bedrijfsleven. Accountschap vindt nu vanuit Economie en Cultuur en vanuit Werk(gevers)plein plaats. Herijking van accountschap leidt tot betere vraagherkenning van elkaars vraagstelling en het uitwisselen daarvan, met als doel dat de werkgever beter bediend wordt en minder belast vanuit de gemeente Helmond. Bovendien kunnen we hierdoor nog beter continu inspelen op de actuele vraag van werkgevers.

Toekomstproof

Toekomstproof is een idee uit de regio waarbij hulp wordt geboden bij vraagarticulatie personeel voor MKB'ers zonder P&O-afdeling. Door te praten over afzetmarkt en benodigde personeelsontwikkeling ontstaat zicht op benodigde loopbaanontwikkeling/ mobiliteit zittend personeel, scholingsvraagstuk, baanopeningen (nieuwe aanwas maar ook voor onderkant arbeidsmarkt en voor stages/BBL).

Vanuit het regionaal arbeidsmarktbeleid, de provincie en het SRE wordt dit idee verder verkend. Belangrijk hierbij is de aansluiting met het Werkgeversplein.

Doorontwikkeling Werk boven inkomen

In 2012 heeft de afdeling Werk en Inkomen al veel geïnvesteerd in de doelstelling Werk boven Inkomen. Deze doelstelling zal in 2013 verder doorontwikkeld worden.

Er wordt sterk ingezet op bemiddeling naar werk, waarbij de matchingsunit een centrale rol zal spelen. Er wordt enerzijds ingezet op maatwerk (het ontwikkelen van eigen producten en het inkopen van trajecten met uitzicht op werkervaring en vaste banen). Anderzijds gaan we ook grotere re-integratieprojecten ontwikkelen en uitvoeren. Met grotere projecten kunnen we met dezelfde

inspanning grotere groepen werkzoekenden bereiken. Potentiële werkgevers komen bij deze projecten nadrukkelijk in beeld.

Door een sluitende aanpak met de ketenpartners op het Werkplein worden zoveel mogelijk werkzoekenden die zich melden voor een uitkering, direct bemiddeld naar werk. Directe bemiddeling naar werk wordt steeds meer een kerntaak voor het Werkplein. Dit is mogelijk door een intensieve samenwerking met het Werkgeversplein en (nieuwe) partners op het Werkplein.

Dit wordt mede gestalte gegeven door overeenkomsten met uitzendbureaus af te sluiten en deze nadrukkelijk te positioneren op het Werkplein.

Door intensivering van de samenwerking met UWV, regiegemeenten, Atlant Groep, het Werkgeversplein en de andere partners op het Werkplein komt de regionale arbeidsmarktbenadering beter tot stand, waardoor vraag en aanbod beter op elkaar kunnen worden afgestemd.

Projecten	Status	Begroting
Doorontwikkelen werkgeversplein	Voortzetting 2012	€ 750.000,- vanuit Samen Investeren. Tevens voor uitvoeringskosten van projecten en activiteiten Werkgeversplein
Uitvoeren actieplan ondernemerschap	Voortzetting 2012	Afhankelijk verkoop BRE in 2013, de verkoop zal 340.000,- opleveren voor de uitvoer van het actieplan.
E-portofolio's (Let's Connect)	Voortzetting 2012	Project vanuit Brainport, geen extra middelen van de gemeente Helmond.
Arbeidsmarkt onderdeel accountmanagement gemeente	Versterken werkwijze	Nvt
Toekomstproof	Nieuw	Haalbaarheid wordt getoetst, nog geen begroting beschikbaar.
Activiteiten	Status	Begroting
Doorontwikkeling en uitvoering Wsw	Voortzetting 2012	Via reguliere uitvoeringsbudgetten
Doorontwikkeling werk boven inkomen	Voortzetting 2012	Via reguliere uitvoeringsbudgetten

3.2 Betere match vraag en aanbod arbeidsmarktbeleid

- *Binnen 3 jaar zal er een betere match moeten zijn tussen vraag en aanbod. Extra aandacht zal zijn voor de sectoren waar nu al een tekort is zoals Food, Textiel, Zorg en Techniek.*
- *Hierbinnen zal er extra aandacht zijn voor de doelgroepen jongeren en 45+.*

Gezien het dynamische karakter van de arbeidsmarkt en de sterke afhankelijkheid van de conjunctuur en (inter)nationale ontwikkelingen is de mismatch op de arbeidsmarkt geen statisch gegeven. Dit betekent dat we bij de uitvoering van de verschillende projecten nauw in gesprek moeten blijven met werkgevers en opleidingsinstellingen om zo op tijd in te kunnen spelen op veranderende

omstandigheden.

Maar ook dat werknemers beschikken over de juiste vaardigheden, voor een juiste plek op de arbeidsmarkt. Partijen die bij dit thema 'in the lead' zijn, zijn de scholen en het bedrijfsleven: werkgevers geven aan over welke vaardigheden aankomende werknemers moeten beschikken en het (beroeps)onderwijs past zijn onderwijsprogramma hier zoveel mogelijk op aan. De gemeente kan hierin ondersteunen en stimuleren.

Ondernemers, onderwijs en overheid zijn er samen voor verantwoordelijk dat er voldoende goed gekwalificeerde werknemers beschikbaar zijn. Dit geldt vooral voor de vakgerichte opleidingen. Werkgevers moeten daarom goed aangeven wat voor werknemers zij nu en in de toekomst nodig hebben. Ook moeten ze open staan voor leren op de werkvloer. Het onderwijs moet flexibele opleidingen aanbieden en aansluiting zoeken bij de vraag. Arbeidsmarktinformatie moet goed toegankelijk zijn, zodat leerlingen (en hun ouders) een verstandige studiekeuze kunnen maken. Nieuwe projecten of activiteiten die onderzocht worden of op kort termijn worden uitgevoerd om te komen tot een betere match tussen vraag en aanbod zijn:

Stimuleringsfonds ondernemers

Het stimuleringsfonds is een idee dat samen met de Provincie Noord Brabant en andere arbeidsmarktregio's in Noord Brabant wordt onderzocht. Het gaat hier om een fonds voor ondernemers om sociale innovatie te stimuleren binnen hun eigen organisatie. Hierbij wordt gestreefd naar maximale vrijheid voor het besteden van deze middelen op het gebied van sociale innovatie.

Sociale innovatie is een instrument om de kwaliteit van het arbeidsmarktbeleid intern te verbeteren, voorbeelden zijn projecten waarbij de employability van werknemers vergroot wordt, of het opzetten van een levensfasebewust personeelsbeleid waarbij geïnvesteerd wordt in de werknemer. In het 1^e kwartaal van 2013 zal duidelijk zijn of dit project wordt uitgevoerd.

Werkcheque voor jongeren en 45+

Er zijn op dit moment nog altijd veel werkzoekende jongeren en 45-plussers. Daarnaast zijn er werkgevers die mogelijk nog twijfelen of ze iemand van onder de 27 of boven de 45 jaar aan willen nemen in de huidige economische situatie. Werkgevers kunnen een steuntje in de rug gegeven worden met een werkcheque. Zo worden zij gestimuleerd om werkzoekende jongeren of 45+-ers in dienst nemen en te scholen tot minimaal startkwalificatieniveau.

De afgelopen jaren zijn er meer dan 2.000 van dit soort cheques in de regio toegekend om bedrijven te stimuleren jongeren en mensen van 45 jaar en ouder aan te nemen (bron: Special Arbeidsmarkt SRE, februari 2012). De gemeente Helmond heeft dus al een concreet uitvoeringsverleden met de werkcheque. De werkcheque is een idee waarvan verwacht wordt dat het als smeerolie kan gaan werken voor een meer duurzame inzet van medewerkers. Dit project wordt voorgelegd aan de Provincie Noord Brabant. In het 1^e kwartaal 2013 is duidelijk of de variant op de eerdere opleidings- en werkcheques ingevoerd kan gaan worden in samenwerking met de regio Zuid-Oost Brabant.

Actieve trajecten jongeren

In de ideale situatie stroomt een jongere na het behalen van een diploma vanuit het onderwijs door naar de arbeidsmarkt. Jongeren staan aan het begin van hun loopbaan. Het uitgangspunt is dat men

zelf een inkomen verwerft. De WWB biedt een vangnet voor mensen die dat niet lukt. Eigen verantwoordelijkheid staat voor iedereen voorop in de WWB. Met een wachttijd van 4 weken benadrukt het kabinet dit beginsel specifiek voor jongeren, om eigen initiatief en verantwoordelijkheid aan het begin van hun werkbaar leven te benadrukken. Het is van groot belang om dat juist bij de start op de arbeidsmarkt te doen. Hiermee leert een jongere vanaf het begin het uitgangspunt dat men in het eigen inkomen voorziet. Voor jongeren die niet zelfstandig een arbeidsplek kunnen bemachtigen of terug naar school kunnen en daarom een beroep doen op de WWB, wordt door de gemeente Helmond ondersteuning geboden in de zoektocht naar werk en/of scholing.

Alle uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar met een verwacht participatieniveau 5/6 worden middels actieve trajecten begeleid naar werk en/of scholing. Dit betekent dat alle jongeren met een arbeidsmarktperspectief een toekomstperspectief wordt geboden, waarin zij maatschappelijk en economisch zelfredzaam zijn. Voor deze doelgroep worden speciale re-integratieprojecten ontwikkeld, die specifiek op de doelgroep zijn geënt. Immers, de aanpak van de doelgroep jongeren is anders dan van de groep 27+; dit betreft voornamelijk de aspecten als beroepskeuze, werk/leertrajecten (BBL, BOL), maar ook gedragsaspecten als opvoeden en contact met ouders, bieden van een realistisch toekomstperspectief en het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid.

Project van school naar werk

In januari 2013 start het project 'van school naar werk'. Hoofddoel van dit project is een sluitende ketenaanpak van school naar werk, waardoor er een afname ontstaat van het aantal voortijdig schoolverlaters en het aantal (langdurig) jeugdwerklozen. In de eerste helft van 2013 vindt een analyse van de huidige situatie plaats. Op basis van een inventarisatie van de lopende projecten, overlegstructuren, cliëntroutes, middelen, partners en samenwerkingsverbanden zullen de knelpunten en verbeterpunten bepaald worden. Ook zal gekeken worden naar de mogelijkheden van een 'jeugdvolgsysteem', waarmee jongeren in beeld blijven. Vanuit de analyse volgt een voorstel voor een sluitende, integrale cliëntroute, inclusief positionering van de lopende projecten. De implementatie van deze route volgt op basis van een nieuwe projectopdracht in de tweede helft van 2013.

Daarnaast is er ook de Werkschool voor een betere aansluiting van school naar werk. Hierbinnen worden jongeren met beperkingen die onvoldoende geholpen zijn met de inzet van de huidige middelen om te komen tot een goede werknemer. Het betreft jongeren van 14-27 jaar die zich in meervoudige achterstandssituaties bevinden en jongeren met leerachterstanden en (ernstige) gedrags- en motivatieproblemen, waarvoor het moeilijk is om aansluiting te vinden op het vervolgonderwijs of het behalen van een startkwalificatie niet (meer) tot de mogelijkheden behoort. Ook voor een groot gedeelte van deze jongeren is het moeilijk een volwaardige plaats binnen het vervolgonderwijs of op de arbeidsmarkt te verwerven. Door de Werkschool is een samenwerkingsverband tot stand gekomen waarbij zowel scholen, gemeenten, MEE, Werkbedrijf (UWV), re-integratiebedrijven en hulpverlening hun bijdrage leveren. Dankzij dit samenwerkingsverband worden voornoemde jongeren integraal begeleid naar school en/of werk. De gemeentelijke subsidie is in de zomer van 2012 afgelopen. Op dit moment loopt het project door vanuit het onderwijs en de Atlant Groep. De Werkschool wordt op dit moment verder doorontwikkeld

om aan te sluiten bij de landelijke ontwikkelingen rondom de Werkschool. Zo kan het project een structureel karakter krijgen.

Projecten	Status	Begroting
Haalbaarheid Stimuleringsfonds ondernemers	Nieuw	Haalbaarheid wordt getoetst, nog geen begroting beschikbaar. In ieder geval geen middelen vanuit de gemeente Helmond.
Doorontwikkeling werkcheques	Nieuw	Eventueel via overschot Klijnsma middelen € 250.000,- en wellicht € 100.000,- participatiebudget.
Project van school naar werk	Nieuw	€ 6.000,- uit VSV middelen voor de analyse.
Doorontwikkeling Werkschool	Voortzetting 2012	Wordt gefinancierd door de gezamenlijke scholen en Atlant Groep. Geen budget vanuit de gemeente Helmond.
Actieve trajecten jongeren	Voortzetting 2012	Dekking wordt meegenomen bij de uitwerking van de motie van het CDA (nr. 4) behandeling programmabegroting 2013 'plan van aanpak participatiebevordering'.

3.3 Betere aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

- *Binnen 3 jaar dient er voldoende aanbod van praktijk- en stageplekken te zijn in Helmond.*
- *Ook zal de aantrekkelijkheid van MKB bedrijven en de opleidingen in de sectoren Food, Zorg, Metaal en Textiel verbeterd zijn.*

Om dit te bereiken worden onderstaande projecten opgezet in 2013, waarbij het bedrijfsleven leidend is:

Helmond Stagestad

Helmond Stagestad is een project waarbij het initiatief bij het bedrijfsleven ligt. Als eerste wordt een actieplan Helmond Stagestad opgesteld, in samenwerking met diverse partners in Helmond. Hiermee is al concreet gestart door de Rabobank Helmond, United Brains en ondernemersverenigingen in metaal/machinebouw, food, automotive, zorg en textiel en de gemeente Helmond. Vooral MKB bedrijven zullen vanuit dit plan actief gestimuleerd worden om studenten (VMBO & MBO) in te zetten in relatie tot bij hen aanwezige vragen/behoefte/knelpunten. Hierbij zal ook aandacht zijn voor imagoverbetering van deze sectoren. Een goede voorlichting en communicatie naar ouders en toekomstige leerlingen is hierin ook van belang. De kwaliteit van het gehele plan is mede afhankelijk van de begeleiding vanuit het onderwijs.

Bedrijfsscholen

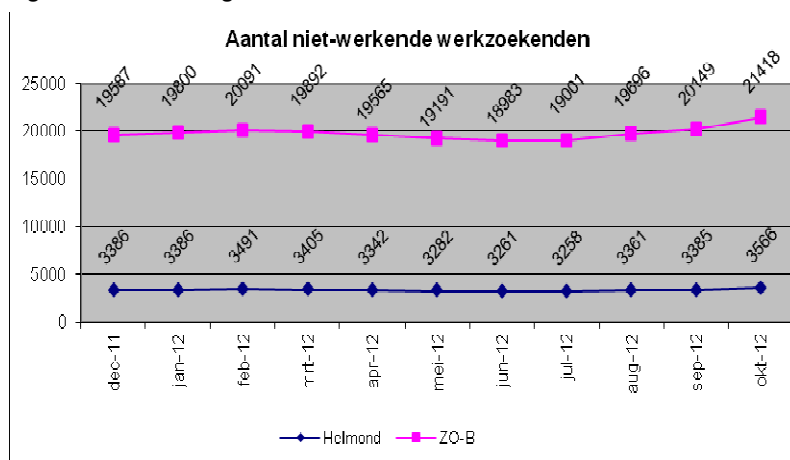
Sectoren zoeken naar een oplossing voor het gebrek aan stageplaatsen en manieren om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te verbeteren. In de Peelregio wordt al gewerkt aan een aantal initiatieven in de food en de textiel om bedrijfsscholen op te zetten. In de food is men bezig met het

opzetten van bedrijfsscholen in combinatie met het Food & Fresh Lab op het Food Tech Park Brainport. Door gebruik te maken van de faciliteiten van het Food & Fresh lab voor werknemers en zij-instromers in Food, wordt de werkzekerheid van werknemers in Food meer gewaarborgd. Binnen het Food & Fresh Lab kunnen trainingen gevolgd worden die gericht zijn op basisvaardigheden maar ook specialismen. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de business case ten behoeve van het Centrum voor Innovatief Vakmanschap. Het Werkgeversplein Regio Helmond heeft zich ten doel gesteld om in december 2013 90 personen te laten uitstromen via de bedrijfsscholen.

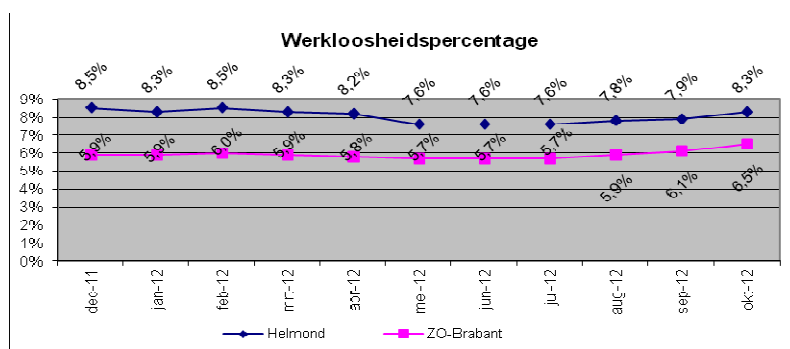
Projecten	Status	Begroting
Food& Freshlab	Voortzetting 2012	70.847,- vanuit het bedrijfsleven en onderwijs
Zorgacademie	Voortzetting 2012	€ 30.000,- uit innovatief vermogen beroepsonderwijs
Doorlopende leerlijn automotive: MAC en ACE	Voortzetting 2012	MAC € 700.000,- vanuit het IVP ACE € 300.000,- vanuit Samen Investeren
Techniekeducatie	Voortzetting 2012	€ 80.000,-
Actieplan Helmond Stagestad	Nieuw	Nog geen budget beschikbaar, wellicht via de Provincie Noord Brabant
Bedrijfsscholen	Nieuw	Wordt bekostigd uit de begroting van het Werkgeversplein

Bijlage 1: Ontwikkelingen werkloosheid en vacatures Helmond 2012

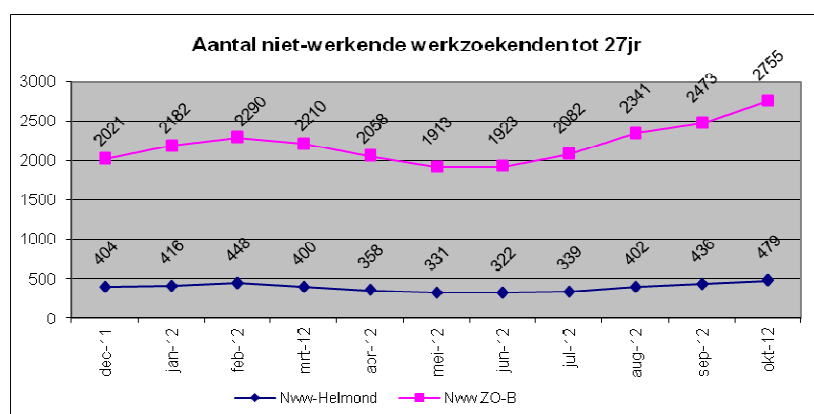
Figuur 1: ontwikkeling werkloosheid in aantal niet-werkende werkzoekenden



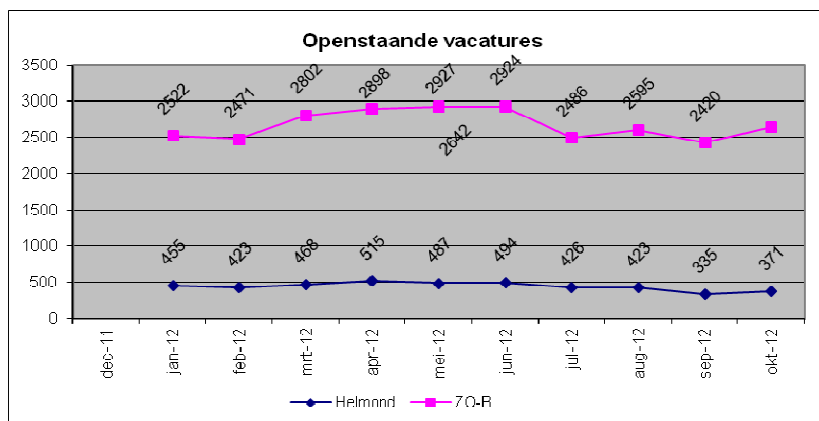
Figuur 2: Ontwikkeling werkloosheid in percentage van de beroepsbevolking



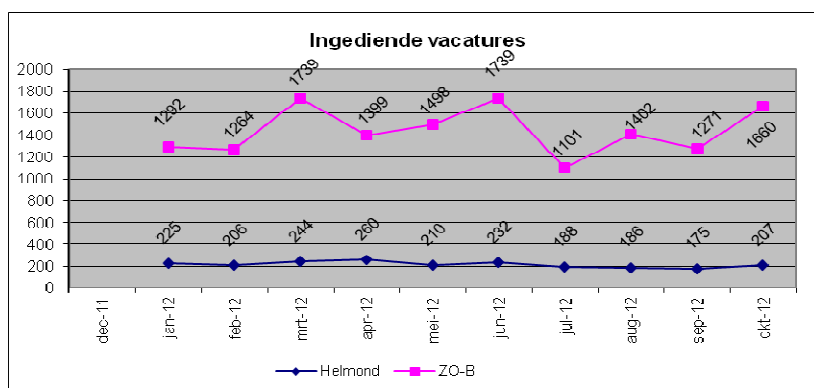
Figuur 3: ontwikkeling jeugdwerkloosheid in aantal niet-werkende werkzoekenden tot 27 jaar



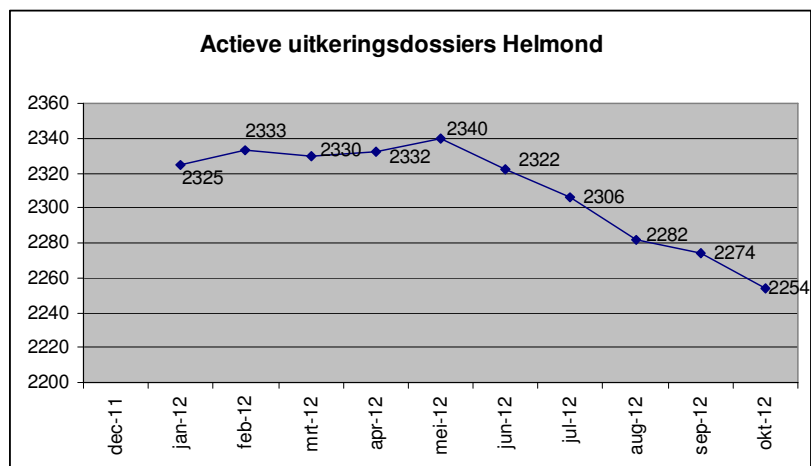
Figuur 4: vacatureontwikkeling in Helmond



Figuur 5: Ingediende vacatures Helmond



Figuur 6: Actieve uitkeringsdossiers Helmond



Bijlage 2 Totaaloverzicht activiteiten en projecten

Projecten en activiteiten	Status	Begroting
Doorontwikkelen werkgeversplein	Voortzetting 2012	€ 750.000,- vanuit Samen Investeren. Tevens voor uitvoeringskosten van projecten en activiteiten Werkgeversplein
Uitvoeren actieplan ondernemerschap	Voortzetting 2012	Afhankelijk verkoop BRE in 2013, de verkoop zal 340.000,- opleveren voor de uitvoer van het actieplan.
E-portfolio's (Let's Connect)	Voortzetting 2012	Project vanuit Brainport, geen extra middelen van de gemeente Helmond.
Doorontwikkeling Werkschool	Voortzetting 2012	Wordt gefinancierd door de gezamenlijke scholen en Atlant Groep. Geen budget vanuit de gemeente Helmond.
Actieve trajecten jongeren	Voortzetting 2012	Dekking wordt meegenomen bij de uitwerking van de motie van het CDA (nr. 4) behandeling programmabegroting 2013 'plan van aanpak participatiebevordering'.
Food& Freshlab	Voortzetting 2012	70.847,- vanuit het bedrijfsleven en onderwijs. Geen bijdrage meer vanuit Samen Investeren.
Zorgacademie	Voortzetting 2012	€ 30.000,- uit innovatief vermogen beroepsonderwijs
Doorlopende leerlijn automotive: MAC en ACE	Voortzetting 2012	MAC € 700.000,- vanuit het IVP ACE € 300.000,- vanuit Samen Investeren
Techniekeducatie	Voortzetting 2012	€ 80.000,-
Arbeidsmarkt onderdeel accountmanagement gemeente	Versterken werkwijze	Nvt
Haalbaarheid Stimuleringsfonds ondernemers	Nieuw	Haalbaarheid wordt getoetst, nog geen begroting beschikbaar. In ieder geval geen middelen vanuit de gemeente Helmond.
Doorontwikkeling werkcheques	Nieuw	Eventueel via overschot Klijnsma middelen € 250.000,- en wellicht € 100.000,- participatiebudget.
Project van school naar werk	Nieuw	€ 6.000,- uit VSV middelen voor de analyse.
Actieplan Helmond Stagestad	Nieuw	Nog geen budget beschikbaar,

		wellicht via de Provincie Noord Brabant
Bedrijfsscholen	Nieuw	Wordt bekostigd uit de begroting van het Werkgeversplein
Activiteiten	Status	Begroting
Doorontwikkeling en uitvoering Wsw	Voortzetting 2012	Via reguliere uitvoeringsbudgetten
Doorontwikkeling werk boven inkomen	Voortzetting 2012	Via reguliere uitvoeringsbudgetten

	Uitbreiden werkgeversbenadering	Beter afstemmen vraag en aanbod arbeidsmarkt	Betere aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt
Netwerken	• Versterken Werkgeversplein Regio Helmond	• Inzetten arbeidsmarkt vragen accountmanagement • Inzetten communicatie richting keuze • Techniekeducatie	• Helmond Stagestad
Instrumentarium	• E-portfolio's • Toekomstproof • Doorontwikkelen werk boven inkomen • Uitvoering WSW	• Actieve trajecten jeugd • Werkschool • Ketenaanpak van school naar werk	• Food & Freshlab • Zorgacademie • Doorlopende leerlijn automotive
Projecten	• Uitvoeren actieplan ondernemerschap	• Werkcheque • Stimuleringsfonds ondernemers	• Bedrijfsscholen

Bijlage 3: Resultaten arbeidsmarktbeleid 2012

Hieronder wordt per speerpunt uit het jaarplan 2012 de resultaten weergegeven van de doelstellingen. Daarnaast wordt aangegeven met 'groen' of het behalen van de doelstelling volgens planning is verlopen. 'Oranje' als er vertraging is, en hoe nu verder, of 'rood' als het project is beëindigd.

a. Vraaggestuurd benadering arbeidsmarktbeleid

Eind 2012 is de vraaggestuurde benadering verbeterd, zowel aan de aanbodkant (aanbod personeel, klanten) als aan de vraagkant (werkgevers):

SMART doelstelling	Volgens planning	Toelichting
In mei 2012 zullen alle klanten met behulp van de diagnosetool en de participatieladder zijn gediagnosticeerd.		Voor 1 mei zijn alle klanten gediagnosticeerd. Periodiek wordt dit bijgehouden en geüpdatet door de klantbegeleiders. Hiermee hebben we beter in beeld wat klanten kunnen.
Tevens zullen rond mei 2012 alle beschikbare vacatures van werkgevers door het Werkgeversplein zijn toegevoegd aan de tool, zodat er een match gemaakt kan worden.		Alle vacatures zijn zichtbaar op de site van het Werkgeversplein regio Helmond. Verdere koppeling wordt besproken vanaf het eerste kwartaal in 2013.
M.b.t. ondernemerschap: Binnen 5 jaar stopt 44% van de starters in Helmond met zijn of haar onderneming. In mei 2012 wordt een actieplan voorgelegd aan de gemeenteraad om de kwaliteit en duurzaamheid van startend ondernemerschap te verbeteren. Doel: Bovengenoemd percentage te verlagen naar 20% onder de starters die participeren binnen het project.		In mei 2012 is het actieplan vastgesteld door de Raad. Op dit moment wordt het actieplan uitgevoerd.

b. Vergroten opleidingsniveau en de employability van de beroepsbevolking

Het vergroten van het opleidingsniveau en de employability is een nieuw speerpunt dat naar voren is gekomen vanuit de economische beleidsvisie.

SMART doelstelling	Volgens planning	Toelichting
Eind 2012 is er een actieprogramma Vergroten Employability opgesteld welke wordt voorgelegd aan de raad van de gemeente Helmond. Het actieplan is gericht op het thema duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking van Helmond.		Een alomvattend programma is gezien het brede karakter van het thema niet mogelijk gebleken. Onderzocht wordt of het mogelijk is om op deelterreinen als sociale innovatie en leven lang leren specifieke activiteiten op te zetten (grotendeels gekoppeld aan samenwerking met provincie en regio Zuidoost-Brabant).

c. Aandacht voor arbeidsmarkt vraagstukken Zorg & Techniek

Binnen de sectoren zorg en techniek ontstaat een kwalitatief tekort: onvoldoende instroom in de opleidingen en onvoldoende mensen met de juiste kwalificaties. Binnen 5 jaar dient er een goed aanbod aanwezig te zijn voor techniek- en zorgeducatie met voldoende instroom. Ook zijn er voldoende mogelijkheden voor bedrijfsopleidingen in de zorg en techniek.

SMART doelstelling	Volgens planning	Toelichting
In april 2012 wordt het Food & Freshlab opgeleverd op het Food Technology Park,		Het Food & Freshlab is in mei 2012 opgeleverd. Na een aantal maanden

een praktijkcentrum voor de Food verwerkende industrie. Vanaf mei 2012 zullen hier bedrijfsopleidingen worden gegeven, en vanaf september 2012 ook praktisch probleem gestuurd onderwijs op de niveaus MBO1 tot en met 4.		proefdraaien is met het nieuwe schooljaar 2012/2013 gestart met de opleidingen.
In 2012 worden minimaal 4 projecten georganiseerd samen met Brainport Development, scholen en ondernemers in Helmond op het gebied van techniekeducatie. Zo krijgen kinderen meer mogelijkheden om met technologie bezig te houden, zodat ze eerder zullen kiezen voor een bèta- en/of technische carrière.		Het techniekprogramma is in uitvoering, en er hebben al 5 projecten plaatsgevonden. Zo heeft bijvoorbeeld op 5 juni 2012, tijdens de Dutch Technology Week, op de Hightech Automotive Campus het Autotech Event plaats gevonden. Bijna 900 leerlingen van groep 7 en 8 van basisscholen uit de regio ZO-Brabant hebben aan het event deelgenomen.
Deelnemende partners hebben zich ten doel gesteld om in 2012 binnen de Zorgacademie 4 opleidingen te ontwikkelen welke geschikt zijn voor maximaal 700 studenten.		In 2012 hebben de convenantpartners het 'laaghangend fruit' geplukt door een aantal onderwijsactiviteiten te clusteren en te huisvesten aan de Julianalaan te Helmond. Momenteel wordt door de Zorgacademie in samenwerking met brancheorganisatie Transvorm gewerkt aan de invulling van 'strategische personeelsplanning' (om de daadwerkelijke actuele en toekomstige personeelsbehoefte te identificeren) en 'strategische leerlingplanning' (koppeling van marktvraag aan instroom in zorgopleidingen). De verwachting van de Zorgacademie is dat dit deel in het 1e kwartaal 2013 leidt tot vervolgvactiteiten.

d. Voorbereiding Wet werken naar Vermogen

Het kabinet Rutte was voornemens om per 1-1-2013 de WWnV in werking te laten treden. Eigenlijk zou 2012 het jaar zijn dat we als gemeente ons zouden voorbereiden op deze nieuwe wetgeving. Deze ontwikkeling is on hold gezet. Het project loondispensatie wordt wel voortgezet tot 31-12-2012.

e. Blijvende aandacht voor jeugd

SMART doelstelling	Volgens planning	Toelichting
In 2012 zullen 50 jongeren deelnemen aan het project Praktijkcentrum Helmond Sport en hiermee hun startkwalificatie halen		Het project praktijkcentrum Helmond heeft tot op heden niet tot de gewenste doelstellingen geleid. In de tweede ronde zijn slechts 7 jongeren gestart. Voor veel jongeren bleek de afstand tot de arbeidsmarkt te groot voor dit project (binnen 3 maanden uitstroom naar de arbeidsmarkt). Het project wordt geëvalueerd en er wordt gezien hoe de verenigingen in de toekomst betrokken kunnen blijven bij de activering van uitkeringsgerechtigden. Overigens bleek dat er voor het project niet voldoende structurele werkzaamheden voorhanden waren.
In 2012 zullen 30 jongeren met een beperking deelnemen aan het project Werkschool voor Jongeren met een beperking		De Werkschool heeft 47 jongeren met een beperking gepland. Het concept Werkschool wordt herijkt en verder vindt er onderzoek

		plaats naar de mogelijkheden voor aansluiting bij de landelijke Werkschool.
--	--	---

f. Doelstellingen afdeling Werk en Inkomen

Bij de afdeling Werk en Inkomen waren naast bovengenoemde speerpunten nog specifieke doelstellingen geformuleerd voor 2012. Hieronder de tussenresultaten van deze doelstellingen, die in lijn liggen met het jaarplan arbeidsmarkt 2012.

SMART doelstelling	Volgens planning	Toelichting
Resultaat 2012 ten aanzien van gemeentelijke taakstelling naar 2014 toe. <i>Beperking instroom</i> 1. 35% meteen bemiddelen naar werk (poortwachter) 2. 35% buiten de uitkering houden (poortwachter) <i>Vergroten uitstroom</i> 3. 20,5 % uitstroom uit zittend bestand Doelstelling 31-12-2012: 2225 klanten (incl. aan de poort)		Bijgaande percentages zijn vastgesteld voor het team nieuwe klanten, waarbij de klanten tot een half jaar na recht op uitkering tot de caseload bleven behoren. Vanaf juli 2012 is er een organisatorische wijziging doorgevoerd met o.a. een pilot team poort ipv team nieuwe klanten. Team Poort handelt, binnen 8 weken, de aanmeldingen voor uitkeringen af. De klanten gaan daarna direct door naar andere teams, waar participatie en re-integratie plaatsvindt. Tot en met november 2012 bedraagt de uitstroom uit het zittend bestand 18.1%. Door de oplopende werkloosheid, krijgt W&I meer aanmeldingen binnen voor een uitkering. Hierdoor is er op dit moment 'aan de poort' sprake van een lichte achterstand bij de afwerking van de aanmeldingen. De verwachting is dat hierdoor het klantenaantal op 31-12-2012 mogelijk zal stijgen tussen de 2250 en 2300. Op 1 december 2012 bedroeg het aantal uitkeringsgerechtigden 2.254.
Dienstverlening ontwikkelen ten behoeve van klanten Bevorderen van maatschappelijke participatie in brede zin in de vorm van tenminste 250 individuele programma's.		Er is een samenwerkingsovereenkomst opgesteld met Stichting Kringloop-winkel Helmond ter bevordering van maatschappelijke deelname van uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook worden vrijwilligerswerkzaamheden gestimuleerd bij uitkeringsgerechtigden. Daarnaast zijn er programmamedewerkers die de klant in verbinding trachten te brengen met bestaande sociale netwerken of algemene voorzieningen. Er zijn momenteel totaal 258 programma's gestart, waarvan 135 actief zijn, 121 reeds afgesloten en 2 ingetrokken.
Werkgeversbenadering Als afdeling de samenwerkingsvorm doorontwikkelen met het Werkgeversplein en betrokken partners met als hoofddoel het intensiveren van de integrale werkgeversbenadering.		De doorontwikkeling van het werkgeversplein is in volle gang. Er is een gezamenlijke visie opgesteld, en op dit moment wordt het proces van vacature-inbreng en matching verder uitgewerkt. Ook zijn er door het Werkgeversplein en de afdeling Werk en Inkomen resultaatafspraken gemaakt voor de periode

		van 1 juli 2012 tot en met 31 december 2013.
Implementatie aanpassingen WWB 1. Per 1 januari 2012 is de Wet Werk en Bijstand (WWB) aangepast. Dit heeft gevolgen voor de uitvoering. Voor 1 juli 2012 zullen alle WIJ-dossiers in overstemming moeten gebracht met de WWB en zullen uitkeringen van gezinnen met inwonende meerderjarige kinderen opnieuw moeten worden gezien en indien nodig worden aangepast; 2. Voor 1 juli 2012 zullen de verordeningen WWB zijn aangepast en is de besluitvorming afgerond.		De implementatie aanpassingen WWB zijn afgerond.
1. De nalevingbereidheid onder klanten vergroten door externe communicatie te verbeteren, middels het opstellen en uitvoeren van een communicatieplan rechtmatigheid; 2. Het uitvoeren van twee themaonderzoeken in het kader van het rechtmatig verstrekken van uitkeringen.		Het eerste themaonderzoek heeft plaatsgevonden van februari 2012 tot en met juli 2012. Daarin is gericht onderzoek gedaan naar bijverdiensten van mensen die een bijstandsuitkering ontvangen en daarnaast parttime werken. Naar aanleiding van het themaonderzoek onder 43 uitkeringsgerechtigden met bijverdiensten, zijn door het Werkplein Regio Helmond 12 uitkeringen stopgezet. In een aantal gevallen is geld van de cliënten teruggevorderd. Daarnaast kregen diverse uitkeringsgerechtigden een boete wegens het schenden van de inlichtingenplicht Alle communicatie omtrent de themaonderzoeken en overige rechtmatigheid is vastgelegd in een jaarplanning.