

## Implementatieplan Meteen in Beweging

### 1. Waarom dit plan?

In 2013 hebben wij de uitvoering van Werk en Inkomen weer in eigen gemeentelijke hand genomen en een nieuw team opgebouwd. Daarbij kregen wij te maken met de komst van de decentralisaties en de invoering van de Participatiewet. Grote wijzigingen die betekenden dat de gemeente verantwoordelijk werd voor een grotere doelgroep. Doordat er gelijktijdig een toename van het aantal statushouders plaatsvond en er landelijk een economische recessie was, nam de druk op ons uitkeringsbestand toe.

In oktober 2016 hebben we daarom een verbeterplan opgesteld om in aanmerking te komen voor een vangnetuitkering van Rijk. Dit voorstel is door de raad van de gemeente Opsterland vastgesteld. De verbetermaatregelen zijn of worden nu uitgewerkt binnen de volgende 4 strategische sporen:

- 1) Streng aan de poort
- 2) Herijken inzet re-integratie
- 3) Een doeltreffend handhavingsbeleid
- 4) *Work First / meteen in beweging* verkennen

Bij de behandeling van de gemeentebegroting op 7 november 2016 is een motie aangenomen, die om een nadere uitwerking vraagt van het vierde spoor.

#### *Meteen in beweging*

'Work First' is een beperkte term voor wat we beogen. Het is één bepaalde methodiek binnen onze visie op het *meteen in beweging krijgen* van de klant bij aanvang van de uitkering. We kunnen daarom beter spreken van de aanpak *Meteen in Beweging*. In Opsterland vinden wij het belangrijk, dat mensen die bij ons een uitkering aanvragen, zo snel mogelijk worden geholpen en zo snel mogelijk worden geactiveerd. Onderzoek wijst uit dat regelmatig klantcontact met de focus op voortgang goed werkt, en dat re-integratie het meest effectief is als zij meteen bij de start van de uitkering aanvangen.

Daarbij ligt onze focus duidelijk op uitstroom uit de uitkering en het vinden van werk. We willen daarom dat de klant meteen in beweging komt om deze stap zo snel mogelijk te kunnen maken. Om dit te realiseren ontwikkelen wij diverse activiteiten die methodisch en effectief zijn. De beweging van klanten gaan wij aanjagen vanuit 3 aanpakken: 'het Werkplein', 'het Participatiehuis', 'het Taalplein', verzamelnamen voor verschillende re-integratie & participatieactiviteiten die bij aanvang van de uitkering direct ingezet worden. In deze notitie staan deze activiteiten beschreven.

### 2. Welke uitgangspunten hanteren we bij het meteen in beweging komen en welke doelgroepen hebben onze focus?

#### Centrale doelstelling

Werk en Inkomen heeft als centrale doelstelling zoveel mogelijk inwoners die van de gemeente een uitkering ontvangen te ondersteunen om economische zelfstandigheid te verkrijgen. Elke inwoner is actief – ook als betaald werk (nog) niet binnen het bereik ligt – door een nuttige bijdrage te leveren aan de maatschappij. Tegelijkertijd werken zij aan hun ontwikkeling. Het doel is instroom zoveel mogelijk te beperken, en uitstroom zoveel mogelijk te bevorderen.

#### Ambities

1. Uitstroom naar werk heeft de hoogste prioriteit
2. Iedereen is of komt in beweging

3. Iedereen heeft een talent wat hij kan benutten
4. Maatwerk: de individuele situatie is bepalend voor wat ingezet wordt
5. Positieve grondhouding: aansluiten bij motivatie draagt bij tot succes (niet vanuit het moeten maar vanuit het willen)
6. Handhaving: als we met elkaar afspraken hebben gemaakt, moeten we ons hier aan houden. Dit geldt voor iedereen, ook mensen die niet willen, maar wel kunnen, moeten in beweging komen.

#### Uitgangspunten

##### *Hoe gaan we met elkaar om?*

- Wij handelen op basis van vertrouwen en wederzijds respect.
- Wij hebben een gelijkwaardige verstandhouding met elkaar.

##### *Zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid*

- Wij spreken inwoners aan op hun zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid.
- Wij werken vraag- en resultaatgericht, niet claim- en aanbodgericht.
- Wij gaan uit van de mogelijkheden van de inwoner, niet van de onmogelijkheden.

##### *Doelgroepen*

- Wij delen onze klanten in op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt en hun mogelijkheden betaald werk te verrichten.
- Jongeren, statushouders en mensen met een functiebeperkingen zijn een belangrijke aandachtsgroep.
- We kennen onze klanten goed, hebben ze in beeld en weten wat hun mogelijkheden zijn.
- Wij gebruiken de Participatieladder om de beweging van de klanten in beeld te hebben.
- Mensen die geen afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kunnen zelf werk vinden, kunnen worden geprikkeld of gematched worden op vacatures.
- Mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kunnen vaardigheden aanleren, (financiële) ondersteuning krijgen of begeleid worden.

##### *Re-integratie zoveel mogelijk gericht op uitstroom*

- Uitstroom uit de uitkering is onze topprioriteit, waarbij elke periode van bijstandsonafhankelijkheid als uitstroom wordt gezien.
- Het realiseren van effecten op korte termijn blijft een prioriteit.
- De klant komt meteen in beweging. De afstand tot arbeidsmarkt wordt zo beperkt mogelijk gehouden in belang van klant.

##### *Instroom zoveel mogelijk beperken door stevige poortwachtersfunctie: werk eerst!*

- Wij vinden dat een baan boven een uitkering gaat.
- Wij verstrekken duidelijke informatie aan klant over rechten en plichten; een intake gesprek is een gesprek over wat men doet om uit de uitkeringssituatie te komen.
- Wij hebben snel in beeld of wel of geen recht op uitkering bestaat.
- Wij werken samen met partijen in publiek-private domein (UWV, werkgevers, onderwijs).
- Er is een goede aansluiting op- en samenwerking met het onderwijs (regulier en speciaal).
- Het handhavingsbeleid wordt consequent toegepast.

### *Werkgeversbenadering*

- Een efficiënte, kwalitatief goede werkgeversbenadering is noodzakelijk om uitstroommogelijkheden te realiseren.
- De vraag van de werkgever (de marktvraag) is leidend, waar mogelijk sluiten we aan bij wensen klant in het matchen naar werk.
- De werkgever heeft een vast contactpersoon binnen onze gemeente.
- In het gesprek met de werkgever zien wij meer dan alleen 'de vraag'.
- We zijn een professionele deskundige partner voor de werkgevers.
- We zijn in staat werkgevers goed te informeren en zoveel mogelijk te ontzorgen wanneer het om onze doelgroepen gaat.
- We handelen proactief. Structuur en overleg is belangrijk, handelen en doen is belangrijker.

### *Effectiviteit en efficiëntie*

- Re-integratie en participatie instrumenten zijn effectief en gericht op uitstroom.
- Wij werken met een duidelijke prioriteitstelling.
- Wij gaan toewerken naar *evidence based* re-integratie instrumenten.
- We meten de voortgang van de trajecten, spreken resultaten af en sturen hier op.
- Onze medewerkers stellen prioriteiten en maken afwegingen over het daadwerkelijke effect.
- De inzet instrumenten is maatwerk en een inschatting van de medewerker.
- Wat we zelf kunnen, doen we zelf. Externe partijen schakelen we in bij meerwaarde.
- Met minimale inzet behalen wij maximaal resultaat waar dit kan.
- Waar het kan vereenvoudigen wij de administratie.

### *Financiën*

- Wij zijn kostenbewust en maken zorgvuldige kosten en baten afwegingen.
- De beschikbare financiële middelen zijn leidend en kaderstellend.
- Bij de inkoop van ondersteuning beoordelen wij het aanbod op prijs, kwaliteit en opbrengst.

### *Doelgroepen*

Onze focus ligt zoveel mogelijk op uitstroom uit de uitkering. Daarin onderscheiden we de volgende groepen: Werk snel (binnen 6 maanden), werk (binnen 1 jaar), participatie (binnen 1 jaar doorstroom naar Werk of activering via tegenprestatie), jongeren, mensen met een functiebeperving en statushouders. In het verbeterplan hebben we deze focusgroepen reeds benoemd. Voor personen met een grotere afstand (met name trede 1,2 van de participatieladder) richten wij ons ook op ondersteuning uit andere hoek (activering, Wmo).

### 3. De situatie tot nu toe

Het concept *Meteen in Beweging* is niet nieuw. Deels hebben wij dit in gang gezet. Hieronder beschrijven wij welke ontwikkelingen lopen en hoe deze bijdragen aan *Meteen in Beweging*.

#### *Poortwachter*

In 2016 is de toegang tot werk en inkomen anders ingericht. In een pilot hebben wij een poortwachtersfunctie ingezet om tot een efficiëntere werkwijze te komen bij de aanvraag van een uitkering. De belangrijkste doelstellingen zijn om voor de nieuwe klant zo snel mogelijk duidelijkheid te verschaffen over het inkomen, tegelijkertijd de participatie- en arbeidsmogelijkheden meteen in beeld te brengen en instroom te beperken. De poortwachter brengt de situatie van de klant breed in beeld aan de hand van een brede vragenlijst en draagt de klant warm over naar de klantmanager. De conclusies zijn positief:

- De poort is een goed instrument voor het beperken van de instroom; 30% van de aanvragen zijn tegengehouden of niet doorgezet.
- De poort is een goed instrument om de aanvraagprocedure snel af te handelen. Indien men recht heeft op een uitkering, wordt vaak binnen 1 week al duidelijkheid gegeven. Dit geeft ruimte om direct met het vervolgtraject aan de gang te gaan, zonder in financiële onzekerheid te verkeren. Er zijn geen financiële blokkades die meteen in beweging komen in de weg staan.
- Door ook participatie- en arbeidsmogelijkheden in beeld te brengen, komt sneller een goed inzicht in een vervolg.
- De klant wordt binnen 2 dagen opgeroepen en krijgt vaak binnen een week een uitkering en een plan van aanpak. De klant wordt dus snel opgepakt.

De poortwachter wordt ingebed in een definitieve werkwijze. Daarbij brengen we de klantmanager werk meer naar voren in het proces. In de eerste week van de intake in de poort, vindt ook de intake met de klantmanager werk plaats voor een eerste diagnose en plan van aanpak.

#### *Heronderzoeken*

Naast *nieuwe* instroom gaan wij deze beweging ook bij ons *huidige* klantenbestand versterken. We gaan de komende 1,5 jaar iedereen die een uitkering van de gemeente ontvangt spreken door middel van een heronderzoek. Hiervoor hebben we begin 2017 2 fte extra aangenomen.

Het doel van de heronderzoeken is doelmatigheid en rechtmatigheid. De klant wordt breed in beeld gebracht op meerdere levensdomeinen (*re-integratie, participatie, inkomen, zorg*). Wij willen hiermee bereiken dat tijdig ondersteuning op levensgebieden kan worden geboden en we participatie- en arbeidsmogelijkheden van bestaande klanten goed in beeld brengen. Daarnaast willen wij met voorlichting onrechtmatigheden voorkomen, en eventuele overtredingen en fraudesituaties eerder constateren en stoppen, zodat hoge schuldenlast zoveel mogelijk wordt voorkomen. Een ander doel is het optimaliseren van het inkomen van de uitkeringsgerechtigde (toeslagen e.d.).

Naast de reguliere gesprekken die wij met veel klanten al voeren, willen wij in 1,5 jaar tijd elke klant hebben gesproken in het kader van het heronderzoek. We richten ons eerst op de doelgroep die het verst van de arbeidsmarkt afstaan (in de praktijk waarschijnlijk langdurig uitkeringsgerechtigden op trede 1,2,3 van de participatieladder). Hierbij vindt heldere afstemming plaats met de klantmanagers werk, zodat we bij wensen of mogelijkheden tot participatie en/of werk deze kunnen (her)activeren. Op deze manier brengen wij de klanten (weer) in beweging.

### 4. De aanpak

Naast onze huidige dienstverlening, voeren wij nieuwe acties in om mensen meteen in beweging te krijgen. Daarbij zijn drie aanpakken waar gebruik van wordt gemaakt: de aanpak 'Participatiehuis', de aanpak 'Werkplein' en de aanpak 'Taalplein'. Vanuit deze 3 aanpakken wordt de beweging opgestart.

## 1. 'Participatiehuis'

Het 'Participatiehuis' is een aanpak gericht op activering en het snel oppakken van re-integratie. De volgende onderdelen horen bij de aanpak:

### *Diagnose instrument klantmanagers werk*

Nadat een klant bij de poort is geweest, vindt in dezelfde week de eerste intake met de klantmanager werk plaats. Deze dient als eerste diagnose. De diagnose kan in meerdere gesprekken plaatsvinden (verlengde diagnose). De diagnose methodiek is eenduidig voor elke klantmanager, maar het gesprek is maatwerk. De gesprekken die we in de diagnose fase voeren gaan over de centrale vraag: wat gaat u doen om zo snel mogelijk uit de uitkering te komen? De focus ligt daarbij nadrukkelijk op uitstroom naar werk of opleiding, al hebben sommigen eerst een andere aanzet nodig.

Onderdelen van de methodiek zijn intake, diagnose, plan van aanpak/trajectplan, verwachtingen over en weer, spelregels, (thuiswerk)opdrachten, scholingsonderzoeken, testen, CV, (sociaal) netwerk in kaart brengen. In mei gaat deze werkwijze in. Daarnaast willen we in dit stadium gebruik maken van testen (zoals loopbaanscans) en het bindend studieadvies van het RMC voor jongeren.

### *Introductieprogramma en vervolg workshops*

Nadat iemand een intake gesprek heeft gehad met de klantmanagers, gaat de klant zo snel mogelijk deelnemen aan een groepsworkshop. Dit *Introductieprogramma* van +- 6 dagdelen, is gericht op houding & gedrag, motivatie, solliciteren, CV maken, presenteren enz. Men moet zoveel mogelijk zelf, en met elkaar, aan de slag. Centrale focus is het vinden van werk of een opleiding.

Het vervolg moet tegen het einde van de introductie duidelijk zijn:

- Betaald werk of het volgen van een opleiding: de klant is uitgestroomd.
- Er zijn certificaten nodig om bepaald werk te verkrijgen: we zorgen dat men cursussen gaat volgen, of laten de klant instromen in één van de leerwerkopleidingen die we nu ontwikkelen.
- Er is intensievere ondersteuning richting werk nodig: in een vervolgworkshop wordt in kleiner verband een intensievere workshop gegeven, of individuele begeleiding (bijvoorbeeld empowerment).
- Daarnaast blijft er de mogelijkheid gerichte ondersteuning in te kopen bij externe re-integratiebureaus.

Doel van deze aanpak is dat men vanaf week 1 actief is. We willen deze activiteiten zoveel mogelijk koppelen aan een werk(ervarings)plek van 2-3 dagen. Op die manier kan de klant naast de workshops in een werksetting ritme op doen.

### *Werk(ervarings)plekken en leerwerkplekken*

In 2017 gaan wij meer structurele werk(ervarings)plekken en leerwerkplekken realiseren, omdat in een werksetting de mensen vaardigheden op doen en arbeidsritme krijgen. Daarnaast ontstaat in een werksetting een nog beter beeld van de klant. We maken nu al gebruik van werkervaringsplekken, maar het doel is dit uit te breiden, zodat er meerdere structurele plekken zijn die het hele jaar door ingezet kunnen worden.

Wij kijken hierbij ook nadrukkelijk naar organisaties in onze dorpen. We nodigen deze organisaties uit om bij de gemeente aan te geven of ze openstaan voor vrijwilligers vanuit werk en inkomen. Voor organisaties die hiervoor openstaan, kan dit ook gelden voor nieuwkomers die op die wijze kennis kunnen maken met de Nederlandse (en vooral belangrijk, de Opsterlandse) samenleving. Organisaties zijn bijvoorbeeld dorpshuizen, sportverenigingen, kringloopwinkels, maar ook reguliere werkgevers. In 2017 gaan we hierover in gesprek met het maatschappelijk veld.

Andere geschikte plekken zijn leer- werktrajecten, re-integratieprojecten en plekken die via inkoop tot stand komen. Hierbij valt te denken aan organisaties die een infrastructuur en expertise hebben in het begeleiden van mensen in een werksetting. Bijvoorbeeld Sociale Werkvoorzieningen of organisaties die qua werkomgeving en werksoorten hier op lijken. We gaan in 2017 verkennen op welke wijze deze plekken kunnen worden ingezet en ingekocht. Daarbij willen we uitgaan van maatwerk: wat past het beste bij de situatie van de klant.

Het realiseren van werk(ervarings)plekken draagt bij aan de invulling van het Work First principe: in een werksetting ervaring en ritme op doen. Bij het realiseren van deze plekken zullen we scherp zijn op het voorkomen van arbeidsverdringing.

## **2. 'Werkplein'**

Naast het 'Participatiehuis' komt er een 'Werkplein', een verzamelnaam voor activiteiten voor mensen die dicht bij de arbeidsmarkt staan. Hiervoor ontwikkelen we een frequent inloopspreekuur wat gericht is op het delen en bespreken van vacatures, kennismaken met uitzendbureaus, het organiseren van speeddates met uitzendbureaus en werkgevers, het maken en presenteren van Cv's en solliciteren. De klant is zoveel mogelijk zelf aan zet. Er wordt gehandhaafd op de inspanningsverplichtingen van de klant. Daarnaast blijft onze accountmanager werk vacatures binnenhalen en hierop matchen binnen onze werkgeversbenadering.

## **3. 'Taalplein'**

Naast het 'Participatiehuis' en 'Werkplein', ontwikkelen wij het 'Taalplein', een aanpak voor laaggeletterden en nieuwkomers die de taal niet spreken, die in een intensief traject van 6 maanden spreekvaardigheid wordt bijgebracht. Het niet beheersen van de taal is een obstakel om door te stromen naar de aanpak 'Participatiehuis' of 'Werkplein'. Belangrijk onderdeel van het taalplein is het vinden van vrijwilligerswerk.

### *Handhaving*

De deelname aan de workshops, groepsbijeenkomsten en overige trajecten is niet vrijblijvend. In de gesprekken met de klant zullen wij dit duidelijk aangeven. Daar waar nodig zullen we handhaven als onderling gemaakte afspraken niet worden nagekomen. Onderzoek wijst uit dat het oppakken van re-integratie in het begin, gecombineerd met een consequent handhavingsbeleid een succesvolle strategie is. Daarnaast moeten ook personen die niet willen, maar wel kunnen, moeten ook in beweging komen.

## **5. Vervolg acties**

Nadat de bovenstaande aanpak is doorlopen, stroomt iemand idealiter uit naar werk of opleiding. Dit zal nog niet voor iedereen haalbaar zijn. Daarom vindt er vaak een vervolginzet plaats. Naast reguliere begeleiding van de klantmanagers en het matchen van de accountmanager werk op vacatures, zijn de volgende instrumenten beschikbaar of in ontwikkeling:

- *Plan van Aanpak activering Nieuwkomers*

In 2017 is het PvA activering Nieuwkomers vastgesteld. Hierin gaan wij nieuwkomers vanaf het begin activeren. Ondersteuning is gericht op het bevorderen van de zelfredzaamheid en de eigen verantwoordelijkheid, het leren van de taal en het vanaf begin in beweging komen en meedoen in de samenleving. Een plan van aanpak opstellen om vrijwilligerswerkplekken te vinden om de vrijwilligerswerkcarrousel samen te stellen. Wij zoeken hierbij aansluiting bij de uitvoering van de tegenprestatie en de afspraken die hieromtrent zijn (en worden) gemaakt. Een vorm van vrijwilligerswerk die heel succesvol is voor de nieuwkomer is het spelen van een rol in de maatschappelijke begeleiding. Het wegwijs maken van iemand die hier net is, het fungeren als tolk etc.

- *Nieuw Beschut Werk*

In 2017 gaan wij 4 Nieuw Beschut Werk plekken realiseren, en in 2018 stijgt dit aantal naar 7. Dit zijn plekken voor mensen met arbeidsvermogen, die vanwege de zwaarte van hun beperking niet bij een reguliere werkgever kunnen werken. De plekken worden deels bij Caparis ingevuld, en momenteel vindt er een marktverkenning plaats voor andere aanbieders van beschut werk plekken.

- *Onderzoek gemeentelijk leerwerkbedrijf*

Binnen de gemeentelijke organisatie organiseren wij regelmatig leer-werkplekken en betaalde tijdelijke functies voor personen uit de bijstand, bijvoorbeeld bij de afdeling gemeentebedrijf. We gaan onderzoeken of we dit structureler kunnen invullen, of het ook bij andere afdelingen kan, en onder welke voorwaarden. Een pilot met boseigenaren in Beetsterzwaag, waarin we 4-6 mensen werkervaring en certificaten op laten doen in het Groen dient als inbreng hiervoor.

- *Pilot gezondheidsstimulering voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*

In 2017 beginnen we met een pilot gezondheidsstimulering, waarin mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden gestimuleerd een gezondheidscheck te doen, en doelen te stellen voor gezonder leven en bewegen.

- *Ontwikkelen 4 leerwerk trajecten in samenwerking met onderwijsinstellingen*

Onlangs zijn 3 statushouders gestart op een traject in samenwerking met AB Vakwurk en het Dairycentrum, om via een voorschakeltraject een dienstverband van 6 maanden te krijgen via AB Vakwurk bij een opdrachtgever in de zuivelsector.

Met Staatsbosbeheer, het Nordwin college en 3 andere gemeenten wordt een leerwerktraject ontwikkelt voor jongeren in een kwetsbare positie gericht op het behalen van een Entreeopleiding of branchecertificaat in het Groen. De bedoeling is dat voor maximaal 15 personen plek is en dat in september 2017 de start plaatsvindt.

Met het Friesland College wordt gewerkt aan een Entreeopleiding gericht op statushouders die in de richting Facilitair, Zorg of Techniek kunnen doorstromen.

Een vierde werkleertraject dat we dit jaar willen ontwikkelen is gericht op een bredere doelgroep richting Zorg.

- *Aanbesteding/inkoop externe re-integratietrajecten*

Naast onze hierboven beschreven aanpak, kan het nog steeds nodig zijn trajecten en expertise extern in te kopen. In 2017 gaan we over tot een aanbesteding/inkoop voor re-integratietrajecten, het liefst in samenwerking met Oost- en Weststellingwerf. De trajecten die we in willen kopen behelzen het brede spectrum van re-integratie.

Daarbij denken wij, naast reguliere trajecten, ook aan Work First trajecten voor de groep die wel kan werken, maar niet wil werken, en extra werk(ervarings)plekken. Belangrijke kernbegrippen zijn: uitstroom, resultaatafspraken, kwaliteit en lokale verbinding.

- *Andere instrumenten*

- Social Return on Investment (SROI): bij aanbestedingen vragen wij aan opdrachtnemers plekken te creëren voor mensen uit onze bijstand. Daar is intern een proces voor ingericht in samenwerking met inkoop. Op deze manier creëren wij extra plekken.

- Tegenprestatie: klanten worden gestimuleerd een tegenprestatie te verrichten in de vorm van b.v. vrijwilligerswerk, mantelzorg of inburgering.

- Werkvouchers: we hebben 20 werkvouchers opengesteld voor werkgevers. De werkgever krijgt met deze voucher een financiële impuls om iemand minstens 6 maanden in dienst te nemen, onder de voorwaarde dat de persoon daarmee uitstroomt uit de uitkering.
- Werkvloer en speeddates met uitzendbureaus: meerdere keren per jaar organiseren wij samen met andere gemeenten de Werkvloer, waarin werkzoekenden kennismaken en netwerken met uitzendbureaus en bedrijven.
- Instrumenten voor mensen met een functiebeperking: wij hebben instrumenten ontwikkeld om het voor mensen met een functiebeperking mogelijk te maken bij reguliere werkgevers aan de slag te kunnen. Dit gaat om onder andere loonkostensubsidie, jobcoaching, loonwaardemetingen en no-risk polissen. Daarnaast herijken we in 2017 de aanpak op basis van nieuwe regelgeving.

## 6. Planning

<i>Diagnose instrument / intake bij klantmanagers werk</i>	2 <sup>e</sup> kwartaal 2017
<i>Aanpak Participatiehuis, Werkplein, Taalplein</i>	3 <sup>e</sup> kwartaal 2017
<i>Leerwerkplekken / werkervaringsplekken</i>	3 <sup>e</sup> kwartaal 2017 en doorlopend
<i>Aanpak laaggeletterden / PvA nieuwkomers</i>	1 <sup>e</sup> kwartaal 2017 PvA klaar, daarna uitvoering
<i>Aanbesteding trajecten</i>	4 <sup>e</sup> kwartaal 2017
<i>Nieuw Beschut Werk</i>	4 <sup>e</sup> kwartaal 2017 zijn 4 plekken ingevuld
<i>Onderzoek gemeentelijk leerwerkbedrijf</i>	2 <sup>e</sup> kwartaal 2017 onderzoeksopdracht
<i>Pilot 7 bossen</i>	2 <sup>e</sup> kwartaal 2017 van start
<i>Pilot gezondheidsstimulering</i>	2 <sup>e</sup> kwartaal 2017 van start
<i>4 leerwerktrajecten</i>	Nnb
<i>Uitvoering tegenprestatie</i>	Al van start

## 7. Middelen

De acties die we gaan invoeren vinden plaats binnen het budget van Werk en Inkomen.

## 8. Monitoring/registratie

Een effectieve en efficiënte uitvoering begint met inzicht in de doelgroepen en resultaten. Wat is de samenstelling van de groep bijstandsgerechtigden, wat zijn hun arbeidskansen, wat zijn de resultaten van de door ons ingezette instrumenten. Daar waar mogelijk gaan we gaan bijhouden welke resultaten we bereiken met welke maatregelen. Hiermee kunnen wij een beeld krijgen waar onze kracht zit, en welke instrumenten wellicht niet het gewenste effect hebben. Daarnaast zorgen we voor een optimale inrichting van ondersteunende systemen als cVision, Sonar en WBS.