



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

Aan de fractie van GL
mevrouw M. Korsten

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Vragen ex art. 48 RvO inzake wervingsproject
VDL Nedcar

DATUM
6 februari 2017

BIJLAGEN
2

BEHANDELD DOOR
HJPM (Hans) Cratsborn

TELEFOONNUMMER
043 350 4772

ONZE REFERENTIE
2017.01506

E-MAILADRES
hans.cratsborn@maastricht.nl

FAXNUMMER
043 - 350 4141

UW REFERENTIE

Geachte mevrouw Korsten,

Onderstaand treft U de beantwoording aan van de vragen die uw fractie gesteld heeft in het kader van artikel 48 van het Reglement van Orde.

Vraag 1:

Klopt het dat Maastricht 162 kandidaten heeft aangemeld voor het project waarvan er uiteindelijk 40 zijn geplaatst?

Antwoord 1:

De gemeente Maastricht heeft inderdaad 162 kandidaten aangemeld voor het project met VDL Nedcar en hiervan zijn 40 mensen in dienst gekomen bij het bedrijf. Van deze 162 hebben 71 mensen het traject in de praktijkschool van VDL Nedcar gevolgd en hebben 14 mensen een andere baan gevonden. Van de 162 aangemelde mensen waren 73 mensen volgens het oordeel van VDL Nedcar niet geschikt om in te stromen in het bedrijf. Dit, ondanks een zeer zorgvuldige selectie door Sociale Zaken Maastricht Heuvelland en Podium24. Vier personen moeten nog worden getest. Van de mensen die zijn gestart in de praktijkschool hebben deze er 31 weer verlaten. Alhoewel deze mensen geen baan hebben gekregen bij VDL Nedcar hebben zij wel baat gehad bij de deelname aan de praktijkschool en zijn hun vaardigheden verbeterd of is daar meer zicht op verkregen. Momenteel wordt bekeken op welke wijze de investering van en in deze mensen kan worden verzilverd op de arbeidsmarkt. In de bijlage treft u de Eindrapportage 2016 VDL versie 20161215 aan.

Vraag 2:

Voldoet dat resultaat aan de binnen de Gemeente gestelde doelstellingen?

Antwoord 2:

Dit resultaat voldoet aan de verwachtingen. Een resultaat van ruim 33% plaatsingen (40 bij VDL Nedcar en 14 elders) van het totaal aantal aanmeldingen is goed. Normaliter zie je bij dit soort projecten een zogenaamde hitratio van 1 op 4 en daar zitten we in het project VDL Nedcar boven. Uiteraard vinden we dat het altijd beter kan en moet. Alle inspanningen van Sociale Zaken Maastricht Heuvelland en Podium24 zijn er dan ook op gericht om dat te realiseren. Overigens blijkt dat het resultaat van Maastricht hoger is dan het totale gemiddelde resultaat, dat 30% bedraagt.



DATUM
6 februari 2017

Vraag 3:

Welke oorzaken lagen ten grondslag aan niet-plaatsing?

Antwoord 3:

In de bijlage treft u, zoals gezegd, een uitgebreide rapportage van het project VDL Nedcar aan. Hierin zit ook een analyse van de redenen waarom mensen niet instromen in de praktijkschool en de redenen van uitstroom uit de praktijkschool. Onderstaand een korte samenvatting daarvan:

Bij voorselectie

Reden	Percentage
Taal	40%
Fysiek	22%
Test niet gehaald	15%
Motivatie/gedrag	15%
Geen (recht) uitkering	8%

Bij praktijkschool

Reden	Percentage
Motivatie/gedrag	70%
Fysiek	30%

Vraag 4:

Herkent het College zich in het beeld dat (Maastrichtse) ambtenaren onvoldoende deskundig en processen niet toegesneden zijn op een dergelijk project?

Antwoord 4:

Het college is op de hoogte van het beeld dat bestaat dat gemeenten onvoldoende deskundig en processen niet toegesneden zouden zijn op dergelijke projecten, maar deelt dit niet. In Maastricht zijn sinds 1 januari 2016 Sociale Zaken Maastricht Heuvelland en Stichting Podium24 operationeel. Sociale Zaken Maastricht Heuvelland is hierbij verantwoordelijk voor het arbeidsfit maken ten behoeve van de toeleiding van mensen naar vacatures. Voor het arbeidsfit maken van mensen worden diverse trajecten en projecten ingezet. Podium24 is hét werkgeversservicepunt voor Maastricht-Heuvelland. Vanuit een vraaggerichte benadering voorziet Podium24 in de personeels- en andere HRM-vragen van werkgevers in met name het MKB. Hierbij is Podium24 verantwoordelijk voor de plaatsing van mensen.

Beide organisaties werken nauw samen in het bemiddelen van mensen naar de arbeidsmarkt en zijn voortdurend bezig om verbeteringen in hun eigen en de onderlinge goed lopende processen aan te brengen om nog meer mensen te plaatsen op de arbeidsmarkt.

Het is overigens in zijn algemeenheid een feit dat de reguliere processen van organisaties niet altijd zonder meer zijn toegespitst op een project van de omvang als dat van VDL Nedcar. Het is immers niet voor niets een project. Dit is ook de reden geweest om een op het project toegespitste werkwijze te hanteren, d.w.z. een coördinerende teammanager en een coördinerende consultant per team binnen SZMH. Elke vier weken is met Podium24 geëvalueerd en is de werkwijze indien nodig aangepast. Dankzij de inzet van deskundige en betrokken medewerkers slagen we er wel steeds in mee te doen aan deze projecten en een goed resultaat voor onze burgers te halen.



DATUM
6 februari 2017

Vraag 5:

Herkent het College het beeld dat de gemeente onvoldoende inzicht heeft in de capaciteiten, competenties en gezondheidssituaties van de cliënten in de kaartenbak?

Antwoord 5:

Ook van het beeld, dat gemeenten onvoldoende inzicht hebben in de capaciteiten, competenties en gezondheidssituaties van cliënten, is het college op de hoogte. Ook dit beeld deelt het college niet. Recent is een analyse gemaakt van het bestand van mensen die een Participatiewetuitkering ontvangen. Uit deze analyse blijkt dat de gemeente voldoende zicht heeft op de situatie van deze mensen, om een eerste inschatting te maken voor de toeleiding naar de arbeidsmarkt dan wel het arbeidsfit maken van mensen. Voor de daadwerkelijke matching van mensen op vacatures door Podium24 wordt dit beeld verder geconcretiseerd door Sociale Zaken Maastricht Heuvelland (via gesprekken en met behulp van praktijkdiagnose, competentiediagnose, medische keuringen, arbeidskundige beoordelingen, etc.) en aan de hand daarvan vindt de uiteindelijke koppeling van mens en baan plaats. Door deze nauwe samenwerking tussen Podium24 en Sociale Zaken Maastricht Heuvelland zijn er in 2016 450 mensen geplaatst.

Vraag 6:

Herkent het College het beeld van moeizame communicatie met vakopleidingen? Zo ja, waar knelt dat het meest en welke actie onderneemt het College ter verbetering?

Antwoord 6:

Het college herkent het door u geschetste beeld dat er een moeizame communicatie bestaat met de vakopleidingen niet. Vakopleidingen, c.q. het beroepsonderwijs, zijn er om binnen vigerende regelgeving en bekostiging, opleidingen te verzorgen binnen de afgesproken kwalificatiedossiers. In eerste instantie voor de jongeren die daarmee voorbereid worden voor de lokale arbeidsmarkt. Verder voor heel veel volwassenen waarvoor vakopleidingen verzorgd worden door MBO en HBO in samenspraak met de branches. Zo ook voor VDL. Aan diverse tafels binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg wordt met de vakopleidingen gesproken over het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Voor kwetsbare jongeren, maar ook voor volwassenen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en voor jong volwassenen (project VOORdeel en Vervolg en Arbeidsmarkt Andersom). In het project VOORdeel en Vervolg, waaraan de gemeente deelneemt, wordt zo in een publiek-privaat samenwerkingsverband met onderwijs, bedrijfsleven, gemeenten, provincie en UWV, voor de onderkant van de arbeidsmarkt een praktijkgericht onderwijsconcept doorontwikkeld o.b.v. de toekomstige vraag die bij werkgevers wordt opgehaald.

Vraag 7:

Blijft Maastricht deelnemen aan het project waarbij nu ook andere grote werkgevers betrokken raken?

Antwoord 7:

Uiteraard blijft de gemeente Maastricht deelnemen aan het project, zeker nu ook andere grote werkgevers betrokken raken. Het project biedt immers uitstekende kansen aan mensen (met en zonder grote afstand tot de arbeidsmarkt) om te profiteren van het aantrekken van de economie in Zuid-Limburg. Om die reden is in september 2015 gekozen voor het samenbrengen van de economische en sociale pijler in Zuid-Limburg en ook Maastricht neemt hier aan deel. Hierbij gaat het er om, zorg te dragen dat er enerzijds voldoende werkgelegenheid ontstaat voor onze burgers ongeacht hun opleidingsniveau en werkervaring en anderzijds onze bedrijven voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten kunnen vinden.



DATUM
6 februari 2017

Vraag 8:

Op welke delen van de arbeidsmarkt in Maastricht e.o. verwacht het College op korte termijn tekorten?

Antwoord 8:

Het UWV gebruikt de Spanningsindicator Arbeidsmarkt om aan te geven of een segment op de arbeidsmarkt ruim of krap is. De Spanningsindicator geeft de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal geregistreerde werkzoekenden, dat direct inzetbaar is. Is de spanning "krap", dan zijn er dus veel vacatures ten opzichte van het aantal geregistreerde werkzoekenden. In de bijlage is de Spanningsindicator van het 3^e kwartaal 2016 van de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg weer gegeven.

Ook in het Arbeidsmarktdashboard (van o.a. provincie, gemeenten en LED) wordt de spanning op de arbeidsmarkt weergegeven. Deze wordt later gepubliceerd.

Hoogachtend,

Jim M. Janssen,
Wethouder Sociale Zaken, Ouderenbeleid, Stadsbeheer, Sport & Recreatie.

Vragen ex art. 48 RvO

Spanningsindicator

Jaar	BRC Groep	Spanning	Typering
2016	Accountants	1,92	krap
	Administratief medewerkers	0,88	gemiddeld
	Adviseurs marketing, public relations en sales	1,53	krap
	Algemeen directeuren	1,20	gemiddeld
	Apothekersassistenten		
	Architecten		
	Artsen	3,17	krap
	Assemblagemedewerkers		
	Auteurs en taalkundigen		
	Automonteurs	1,81	krap
	Bakkers		
	Bedieners mobiele machines	0,22	zeer ruim
	Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	1,46	gemiddeld
	Beeldend kunstenaars		
	Beleidsadviseurs	1,08	gemiddeld
	Beveiligingspersoneel	1,82	krap
	Bibliothecarissen en conservatoren		
	Biologen en natuurwetenschappers	0,44	ruim
	Boekhouders	1,53	krap
	Boekhoudkundig medewerkers	0,33	ruim
	Bouwarbeiders afbouw	1,09	gemiddeld
	Bouwarbeiders ruwbouw	0,80	gemiddeld
	Buschauffeurs en trambestuurders		
	Callcentermedewerkers outbound en overige verkopers	1,45	gemiddeld
	Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	0,31	ruim
	Conciërges en teamleiders schoonmaak	0,42	ruim
	Databank- en netwerkspecialisten	2,25	krap
	Dekofficier en piloten		
	Directiesecretaresses	0,39	ruim
	Docenten algemene vakken secundair onderwijs	1,35	gemiddeld
	Docenten beroepsgerichte vakken secundair onderwijs	0,78	gemiddeld
	Docenten hoger onderwijs en hoogleraren	1,21	gemiddeld
	Elektriciens en elektronicamonteurs	0,83	gemiddeld
	Elektrotechnisch ingenieurs		
	Financieel specialisten en economen	1,98	krap
	Fotografen en interieurontwerpers	0,65	ruim
	Fysiotherapeuten	1,28	gemiddeld
	Gebruikersondersteuning ict	2,05	krap
	Gespecialiseerd verpleegkundigen	3,49	krap
	Grafisch vormgevers en productontwerpers	0,57	ruim
	Hoveniers, tuinders en kwekers	0,92	gemiddeld
	Hulpkrachten bouw en industrie	0,18	zeer ruim
	Hulpkrachten landbouw		
	Ingenieurs (geen elektrotechniek)	2,32	krap

Journalisten		
Juristen	1,31	gemiddeld
Kappers en schoonheidsspecialisten	0,31	ruim
Kassamedewerkers	1,25	gemiddeld
Kelners en barpersoneel	2,52	krap
Keukenhulpen	4,07	zeer krap
Koks	1,47	gemiddeld
Laboranten		
Laders, lossers en vakkenvullers	0,84	gemiddeld
Land- en bosbouwers		
Lassers en plaatwerkers		
Leerkrachten basisonderwijs	0,04	zeer ruim
Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	0,29	ruim
Loodgieters en pijpfitters	0,32	ruim
Maatschappelijk werkers	0,13	zeer ruim
Machinemonteurs	1,66	krap
Managers commerciële en persoonlijke dienstverlening		
Managers detail- en groothandel	0,67	gemiddeld
Managers gespecialiseerde dienstverlening	1,06	gemiddeld
Managers horeca	0,51	ruim
Managers ict	0,74	gemiddeld
Managers logistiek	0,49	ruim
Managers onderwijs		
Managers productie	0,92	gemiddeld
Managers verkoop en marketing	1,59	krap
Managers zakelijke en administratieve dienstverlening	0,44	ruim
Managers zorginstellingen		
Medewerkers drukkerij en kunstnijverheid		
Medisch praktijkassistenten	1,08	gemiddeld
Medisch vakspecialisten	1,42	gemiddeld
Metaalbewerkers en constructiewerkers	0,32	ruim
Meubelmakers, kleermakers en stoffeerders	1,71	krap
Militaire beroepen		
Onbekend	0,00	zeer ruim
Onderwijskundigen en overige docenten	0,48	ruim
Overheidsambtenaren	0,25	ruim
Overheidsbestuurders		
Politie en brandweer		
Politie-inspecteurs		
Procesoperators	0,03	zeer ruim
Productcontroleurs	1,69	krap
Productieleiders industrie en bouw	0,88	gemiddeld
Productiemachinebedieners	1,03	gemiddeld
Psychologen en sociologen	0,89	gemiddeld
Radio- en televisietechnici		
Receptionisten en telefonisten	1,20	gemiddeld
Reisbegeleiders		

Schilders en metaalspuiters	0,57	ruim
Schoonmakers	1,89	krap
Secretaresses	0,48	ruim
Slagers		
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	0,59	ruim
Software- en applicatieontwikkelaars	3,48	krap
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	1,36	gemiddeld
Sportinstructeurs	0,46	ruim
Technici bouwkunde en natuur	0,97	gemiddeld
Timmerlieden	0,96	gemiddeld
Transportplanners en logistiek medewerkers	0,95	gemiddeld
Uitvoerend kunstenaars		
Veetelers		
Verkoopmedewerkers detailhandel	1,34	gemiddeld
Verleners van overige persoonlijke diensten	0,12	zeer ruim
Verpleegkundigen (mbo)	6,53	zeer krap
Vertegenwoordigers en inkopers	2,12	krap
Verzorgenden	1,11	gemiddeld
Vrachtwagenchauffeurs	1,69	krap
Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	3,17	krap
Winkeliers en teamleiders detailhandel	0,44	ruim
Zakelijke dienstverleners	0,24	zeer ruim
Totaal	1,02	gemiddeld

Eindrapportage Project 2016 VDL Nedcar

Over de ambities in het Project 2016 VDL Nedcar

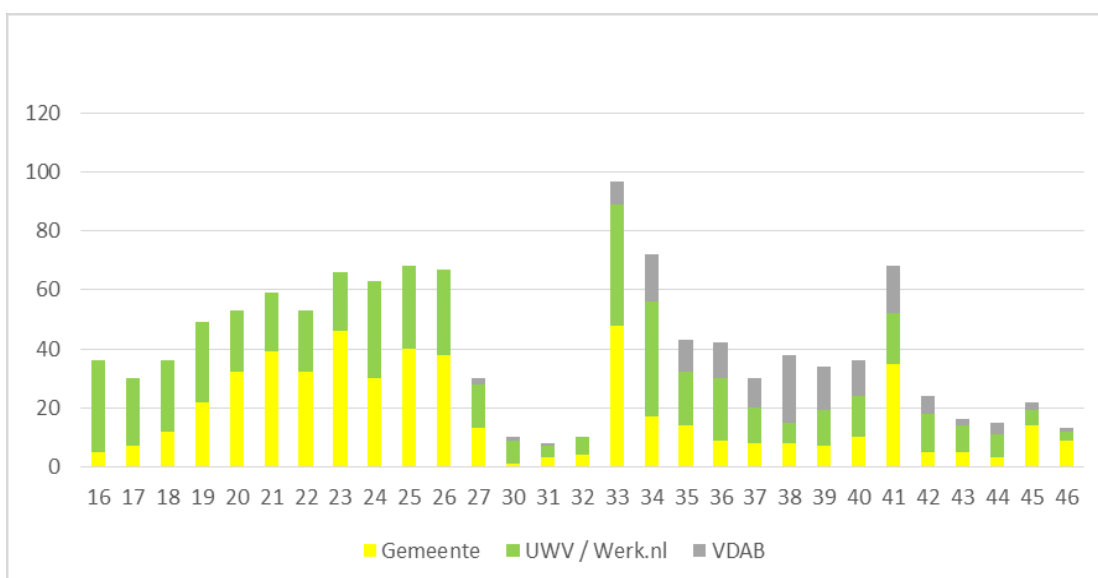
De ambities van de gemeenten waren torenhoog, het streven in het convenant spreekt van maar liefst plaatsing van 500 werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De ambities bij VDL Nedcar waren eerder getemperd te noemen, gebaseerd op de 2 vorige pilots, namelijk 200 kandidaten door de gemeenten aan te leveren voor een trainingsarrangement bij VDL Nedcar.

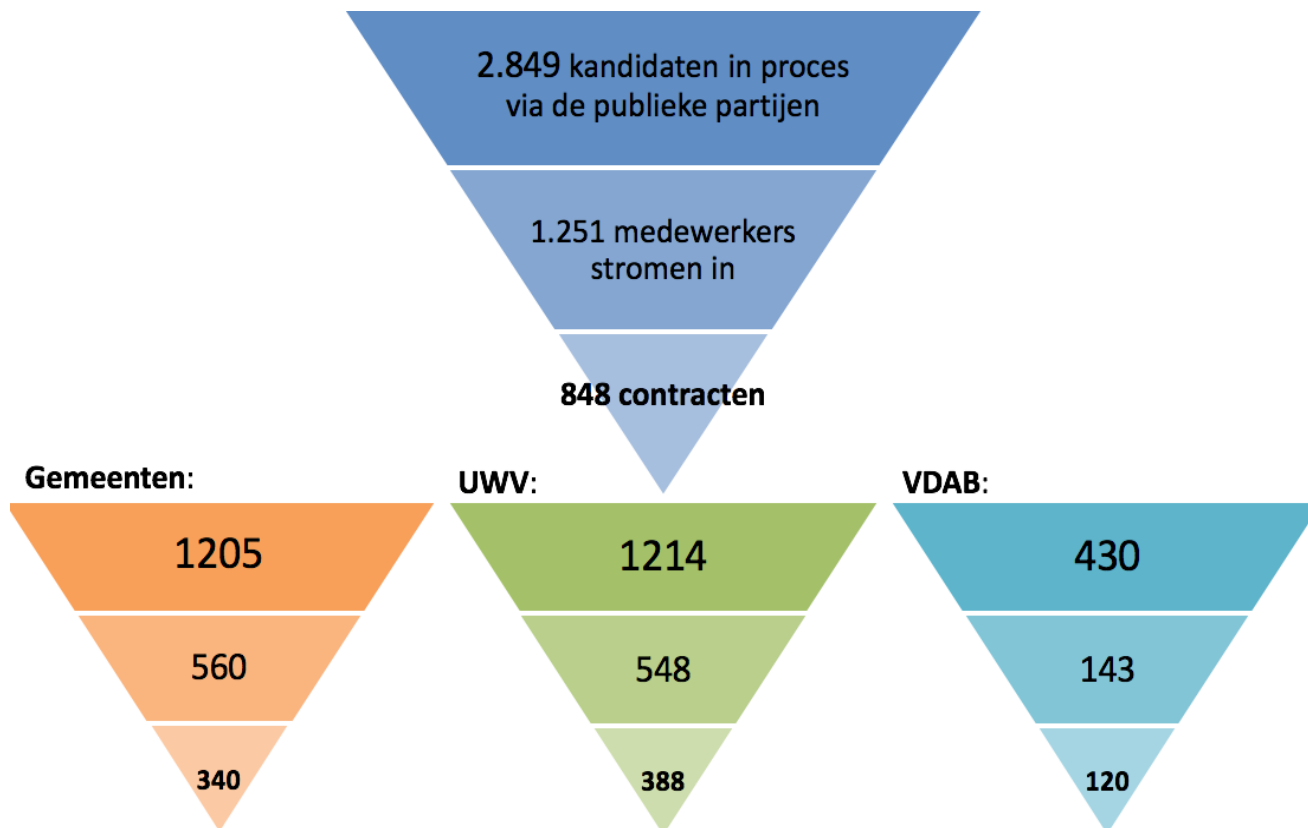
Het resultaat overstijgt zowel de ambitie van VDL Nedcar als van de Limburgse gemeenten!!!

2016	Ambitie VDL	Ambitie Convenant Gemeenten	Totaal Realisatie	Delta tov ambitie VDL	Delta tov ambitie Convenant
Gemeenten	200	500	560	360	60
UWV	450		548	98	
VDAB	350		143	-207	
Totaal	1000		1251	251	

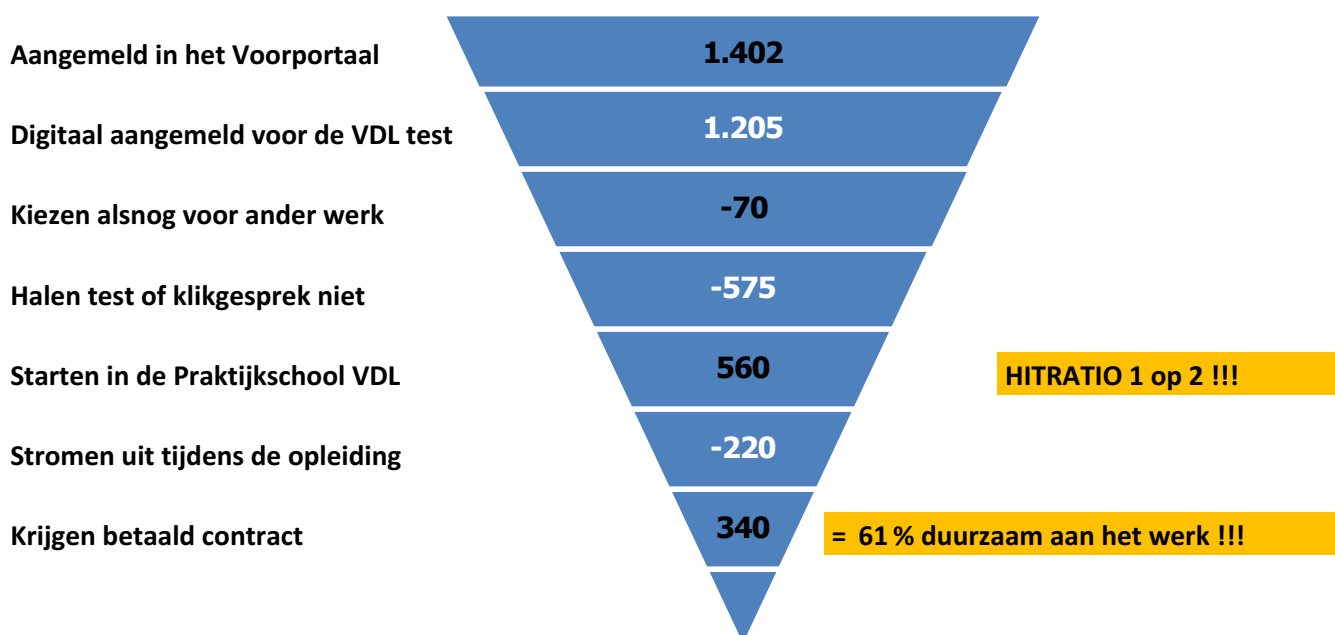
Over de totale instroom Publieke Partijen Project 2016



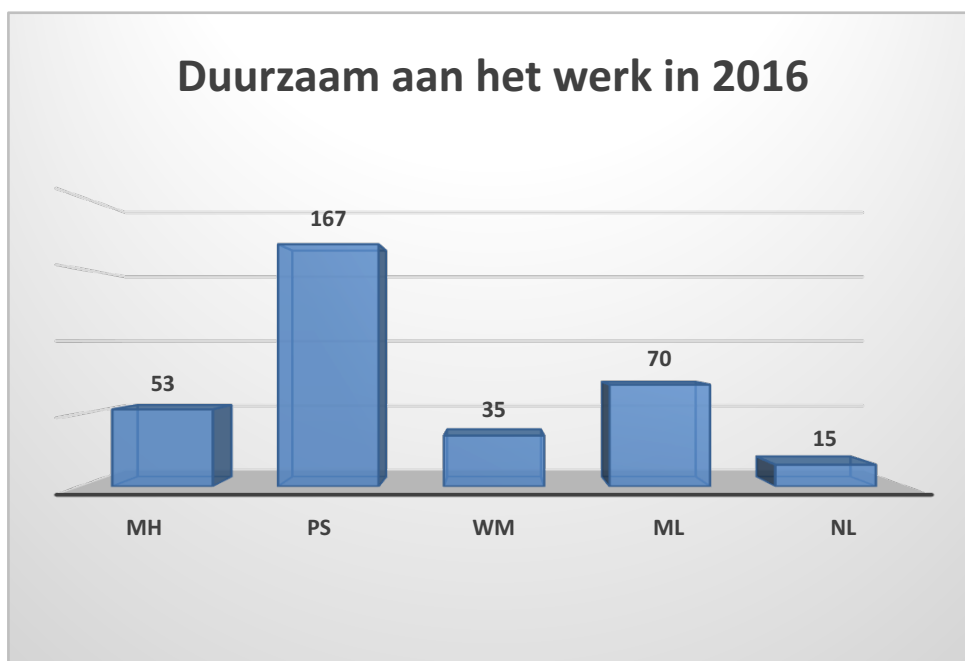
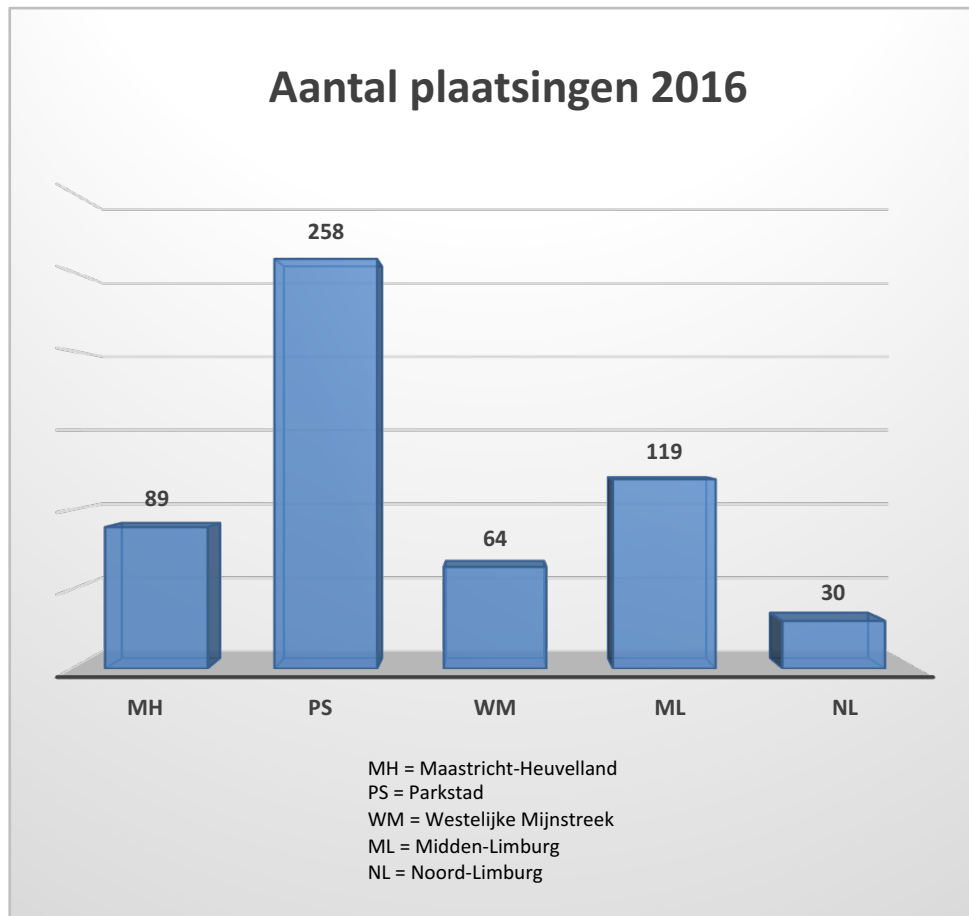
Over de aantallen alle Publieke Partijen in het Project 2016



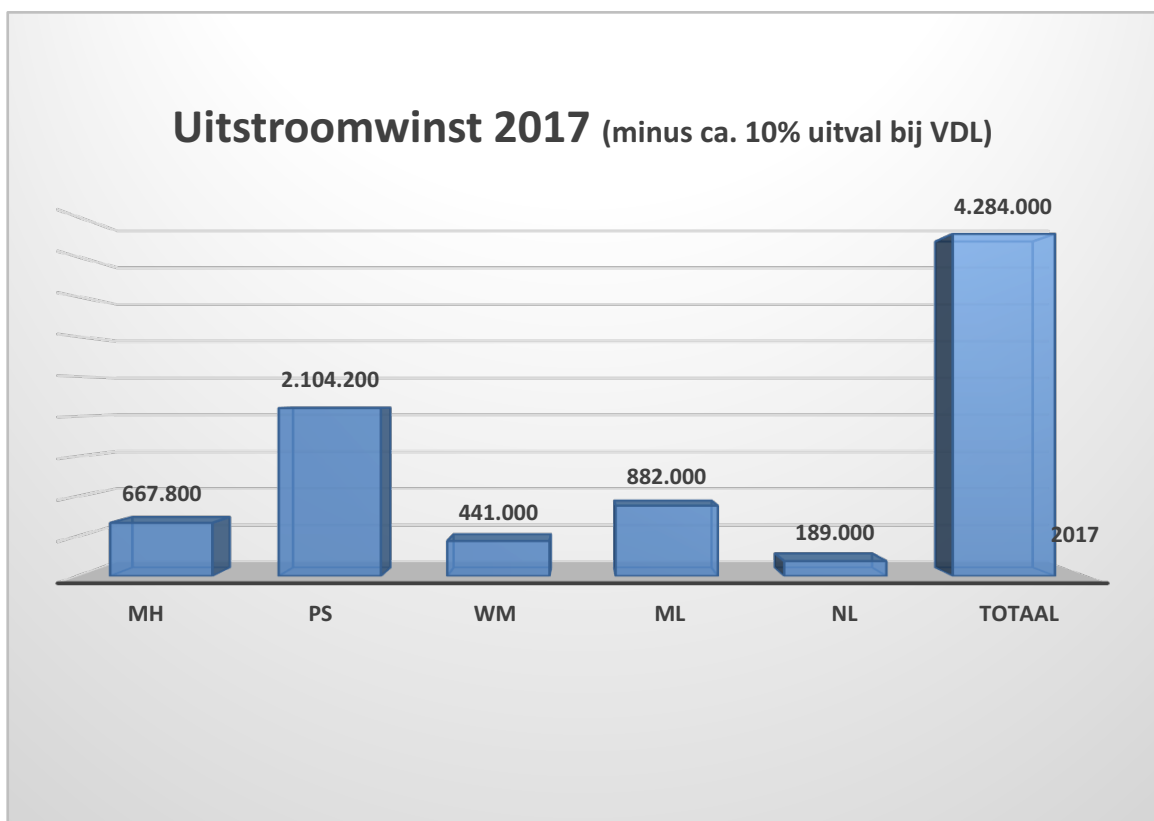
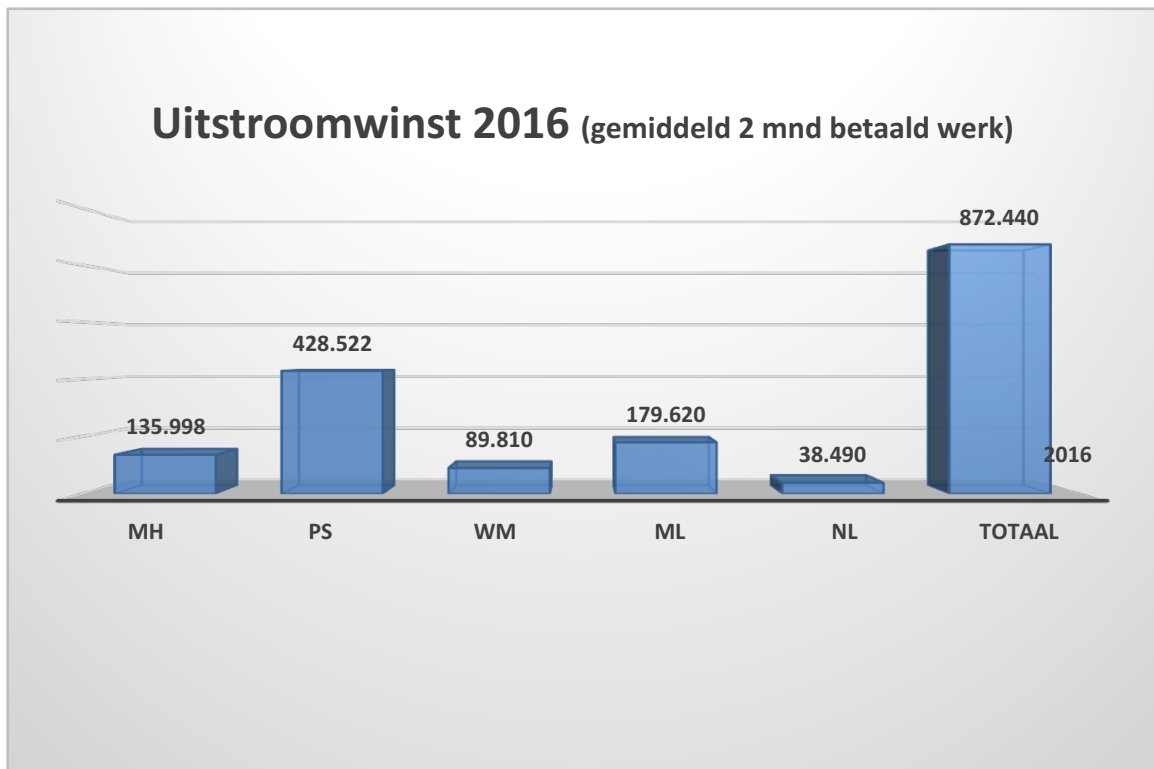
Over de gemeentelijke aantallen in het Project 2016



Over de gemeentelijke prestaties in het VDL Nedcar Project 2016



Over de financiële prestaties in het VDL Nedcar Project 2016

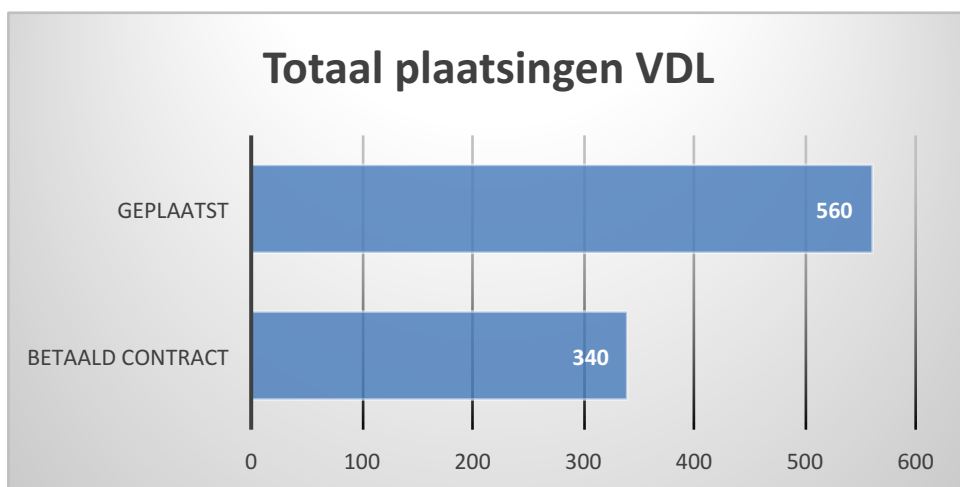


Wat maakt dit project zo bijzonder ?

- * Ongekend toeleiding-naar-werk project op Limburgs schaalniveau
- * Convenant en kostendeling door alle Limburgse gemeenten
- * Transparante arrangementen en factsheets
- * Aansturing door een dedicated extern projectleider
- * Nauwe samenwerking met de 5 WSP-en, (I)SD-en en 33 gemeenten
- * Presentaties en (spurt)projecten door projectleider; kandidaten worden verleid om deel te nemen
- * Eén fysiek (voor)portaal voor werving en (pre)selectie van alle kandidaten (Centrumhof)
- * Selectietesten op basis van geobjectiveerde normen en criteria
- * Motto = Wie wil werken mag starten ongeacht leeftijd, diploma, ervaring, geslacht, religie of woonplaats
- * Duidelijk functie-profielen en functie-eisen; flashy vacatureboekjes en leaflets
- * Faciliterende en begeleidende rol projectteamleden; rechtstreeks contact met kandidaten over plaatsing
- * Monitoring van de kandidaten en terugkoppeling naar de gemeenteconsulenten
- * Frequente updates naar bestuurders en managers van de gemeenten, (I)SD-en en WSP-en
- * 2 x per jaar analyserapporten over aanmeldingen, plaatsingen, uitstroom, arrangementen
- * Een fysieke locatie In House (op de plant) voor coaching, binding en begeleiding van trainees
- * Door VDL Nedcar ontwikkelde Praktijkschool met Crebo erkende MBO opleiding en (later) het BBL diploma
- * Full-time werkgarantie voor geslaagde trainees waardoor duurzame uitstroom uit uitkering
- * Competitief salaris en aantrekkelijke re-integratiebonus (flexibiliteitsbonus)
- * Gefaciliteerd collectief en individueel vervoer door gemeenten
- * Ongekend hoge hitratio van 1 (plaatsing) op 2 (aanmeldingen). Was 1 op 14 in eerdere pilots
- * Mobiliteitsfunctie in de regio (uitvallers VDL Nedcar worden bemiddeld naar ander traject/werk)

Over de arrangementen

Samenvatting 2016 totaal plaatsingen, uitstroom en op betaald contract



18 weken (met behoud van uitkering) arrangement, goedgekeurd door het ministerie

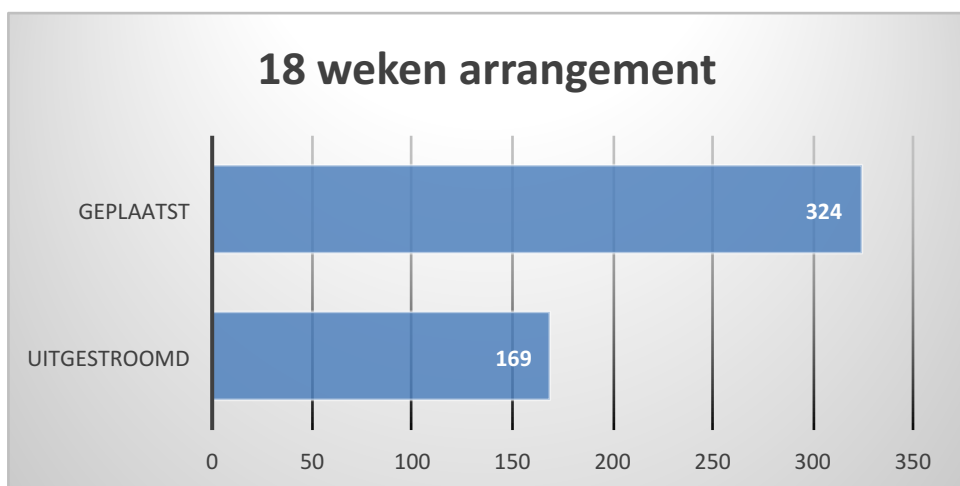
Looptijd instroom: van week 16 tot en met week 27

Looptijd arrangement: 18 weken + 3 weken bedrijfssluiting, de eerste groep is uitgestroomd naar betaald werk in week 37, de laatste groep is uitgestroomd naar betaald werk in week 48.

Doordat er ook overwerk is uitgevoerd, zijn de meeste trainees een 3-tal weken eerder op contract gegaan of hebben ze de verlofdagen gespaard als compensatie voor de bedrijfssluiting in week 51-52.

Belangrijkste kenmerken in het arrangement:

- * geschikt voor kandidaten met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt, soepele wervingscriteria
- * 18 weken opleiding met behoud van uitkering, on and off the job
- * deelname aan Crebo gecertificeerde MBO-(deel)opleiding
- * collectief busvervoer toegestaan, met verplichting eigen vervoer te (doen) regelen bij betaald contract
- * flexibiliteitsbonus van € 1.800,- bruto



9 weken (met behoud van uitkering) arrangement

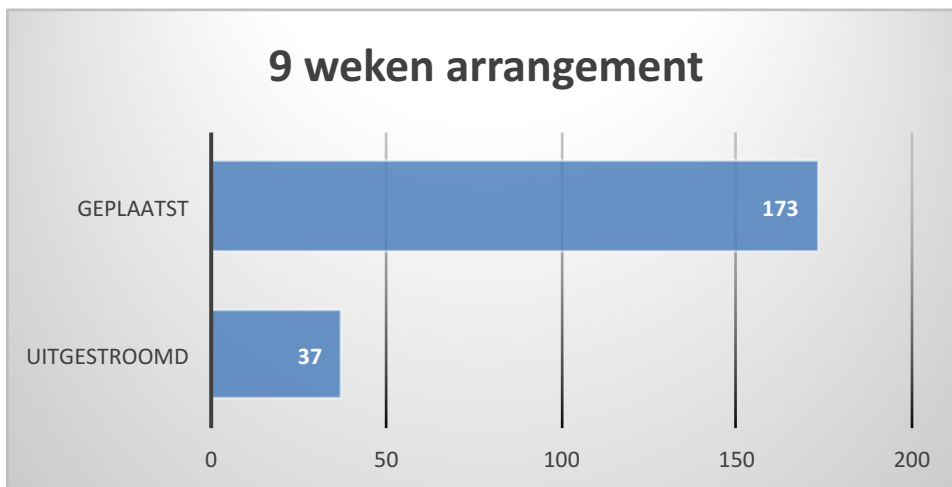
Looptijd instroom: van week 33 tot en met week 49

Looptijd arrangement: 9 weken, de eerste groep is uitgestroomd naar betaald werk in week 42 en de laatste groep stroomt uit naar betaald werk in week 8/2017.

Doordat er ook overwerk is uitgevoerd, zijn de meeste trainees een week eerder op contract gegaan of hebben de verlofdagen gespaard als compensatie voor de bedrijfssluiting in week 51-52.

Belangrijkste kenmerken in het arrangement:

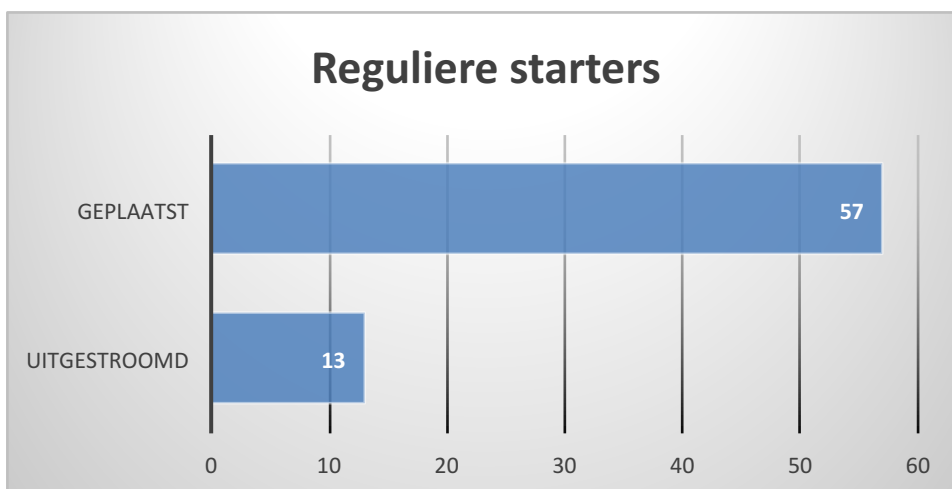
- * geschikt voor kandidaten met enige afstand tot de arbeidsmarkt, strengere wervingscriteria
- * 9 weken opleiding met behoud van uitkering, on and off the job
- * collectief busvervoer toegestaan, met verplichting eigen vervoer te (doen) regelen bij betaald contract
- * flexibiliteitsbonus van € 900,- bruto



Reguliere starters (onmiddellijk betaald contract)

Looptijd instroom: van week 33 tot en met week 50.

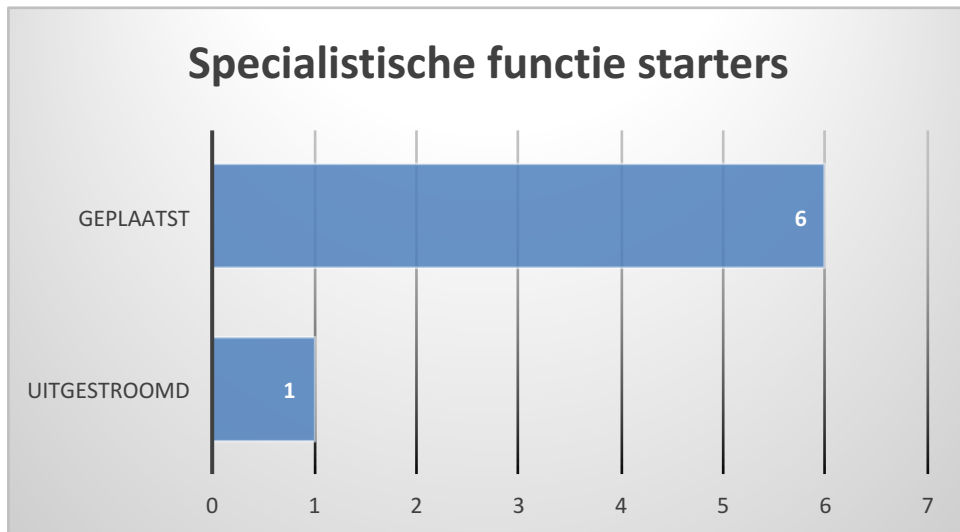
Deze kandidaten behaalden de testnorm 'betaald contract', hadden aantoonbare ervaring en eigen vervoer.



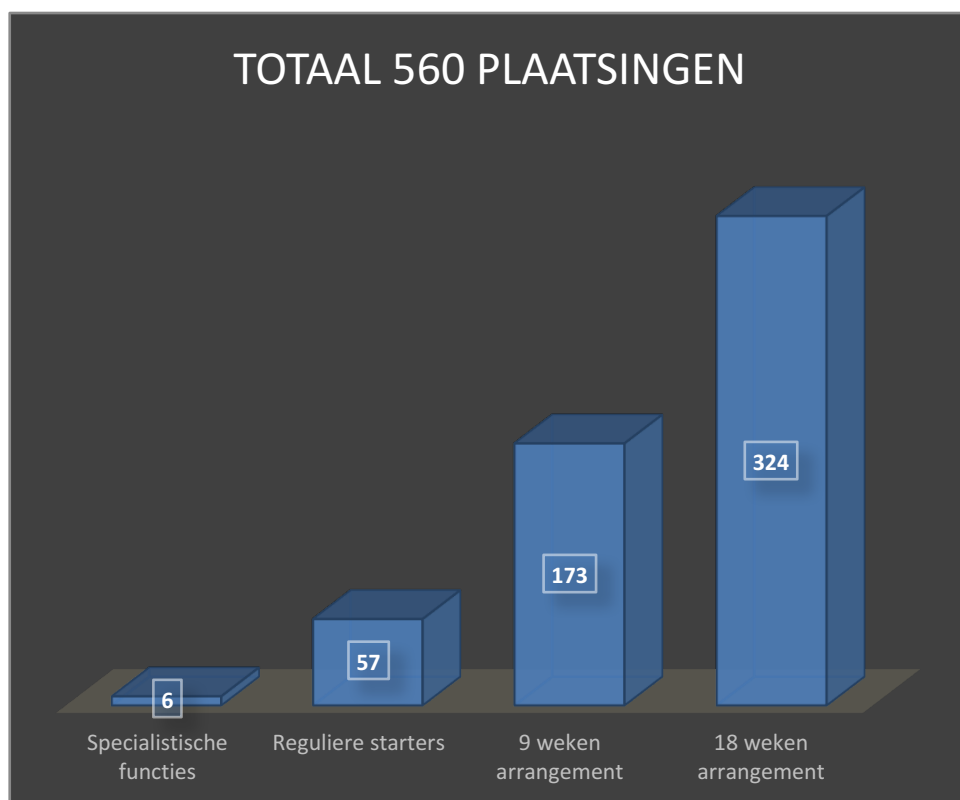
Specialistische functie starters (onmiddellijk betaald contract)

Looptijd instroom: van week 16 tot en met week 50.

Deze kandidaten behaalden de testnorm 'specialist', hadden aantoonbare ervaring en eigen vervoer.



Overzicht totaal starters in de verschillende arrangementen

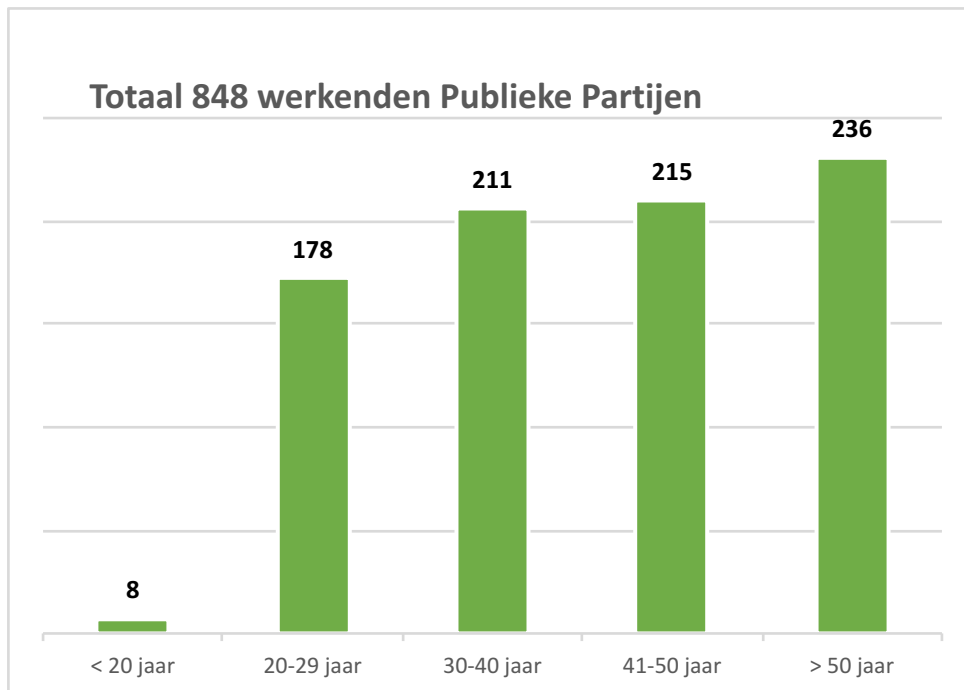


Rangorde aanmeldingen en plaatsingen per gemeente

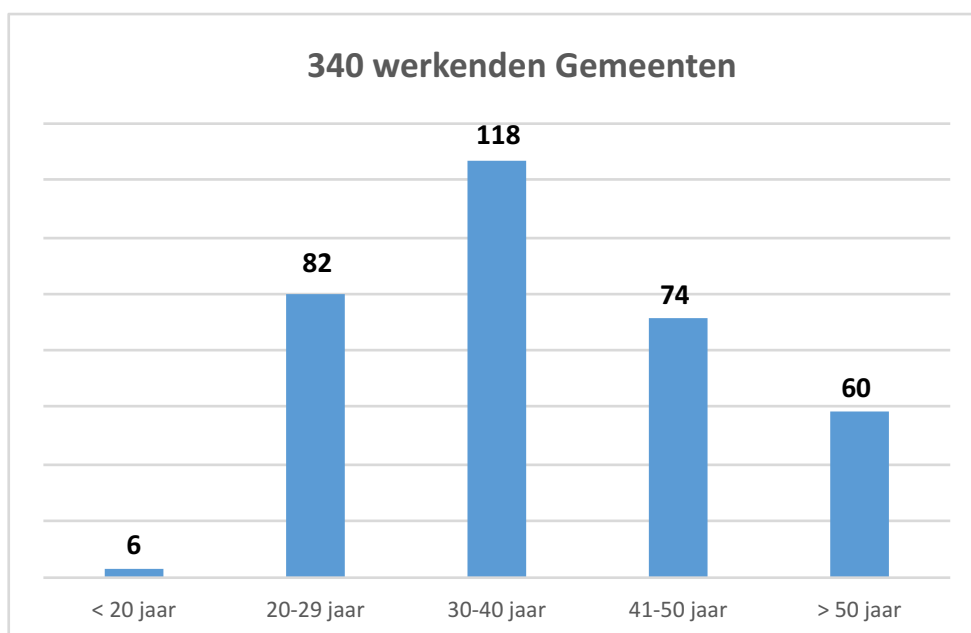
Rangorde naar aanmeldingen	Stand 6 december 2016	Totaal Kandidaten in Proces	Kandidaten nog te testen	Kandidaten geschikt voor 2017	Kandidaten in Praktijkschool	Uitgestroomd Praktijkschool	Naar betaald contract	Uitgestroomd naar ander werk	Niet geschikt/retour consultant
1	Heerlen	409	10	18	146	-37	109	7	228
2	Maastricht	162	2	2	71	-31	40	14	73
3	Sittard-Geleen	113	5	4	54	-22	32	7	43
4	Roermond	106	0	1	39	-19	20	9	57
5	Weert	86	0	0	42	-20	22	4	40
6	Landgraaf	67	1	0	31	-15	16	5	30
7	Brunssum	63	0	1	36	-19	17	4	22
8	Kerkrade	61	0	2	23	-8	15	4	32
9	Echt-Susteren	42	0	1	20	-4	16	1	20
10	Leudal	28	0	0	8	-3	5	1	19
11	Venlo	26	0	1	13	-8	5	2	10
12	Schinnen	26	0	1	6	-3	3	2	17
13	Nuth	24	1	0	9	-4	5	2	12
14	Simpelveld	23	0	3	4	-3	1	0	16
15	Stein	22	0	0	2	-2	0	1	19
16	Vaals	19	2	0	6	0	6	2	9
17	Venray	13	0	0	8	-2	6	1	4
18	Peel en Maas	13	0	0	7	-4	3	0	6
19	Onderbanken	13	0	0	5	-3	2	1	7
20	Meerssen	12	0	0	4	-1	3	0	8
21	Roerdalen	12	0	0	3	-1	2	1	8
22	Voerendaal	12	0	0	4	-2	2	1	7
23	Maasgouw	11	0	0	3	-1	2	0	8
24	Gulpen-Wittem	9	1	1	2	-1	1	0	5
25	Valkenburg	6	0	0	3	-1	2	0	3
26	Beek	6	0	0	2	-2	0	0	4
27	Nederweert	5	0	0	4	-1	3	0	1
28	Eijsden-Margraten	5	1	0	3	-2	1	0	1
29	Eindhoven	4	1	0	0	0	0	0	3
30	Beesel	3	0	0	2	-1	1	1	0
31	Horst ad Maas	1	0	0	0	0	0	0	1
32	Bergen	0	0	0	0	0	0	0	0
33	Mook en Middelaar	0	0	0	0	0	0	0	0
34	Gennep	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal Limburg	1402	24	35	560	-220	340	70	713

Achtergrond kandidaten

Leeftijdsopbouw alle kandidaten



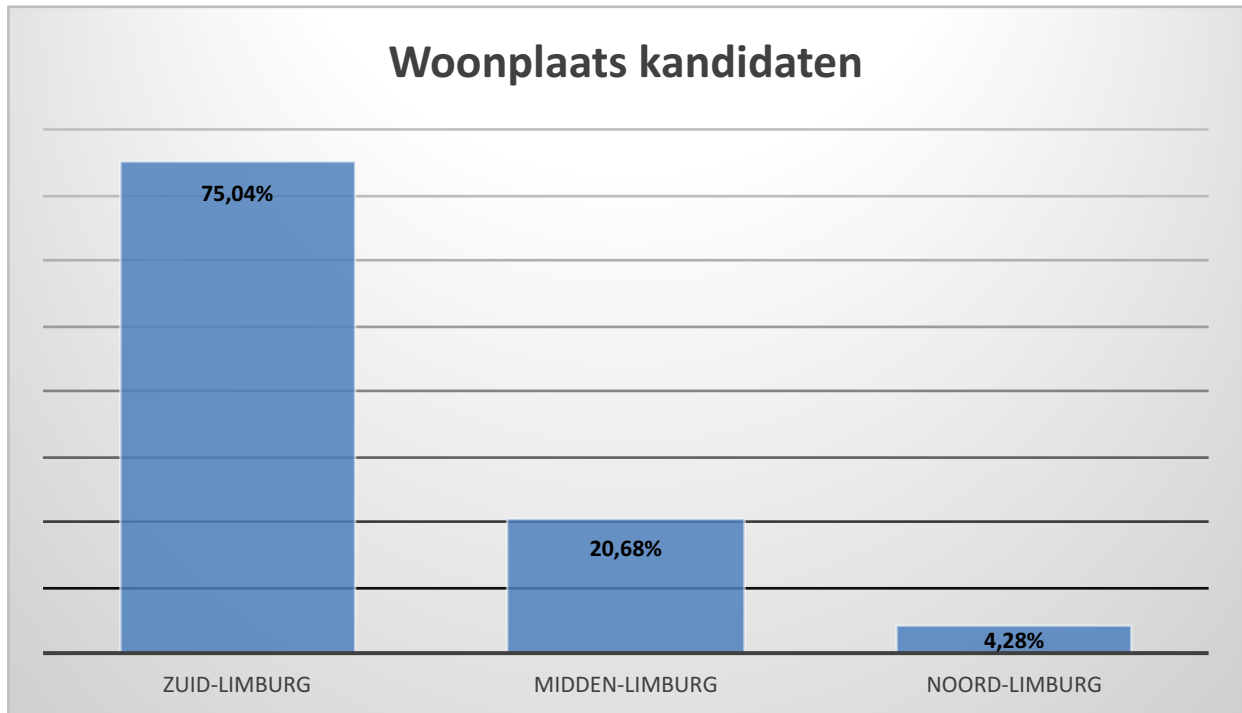
Leeftijdsopbouw gemeentelijke kandidaten



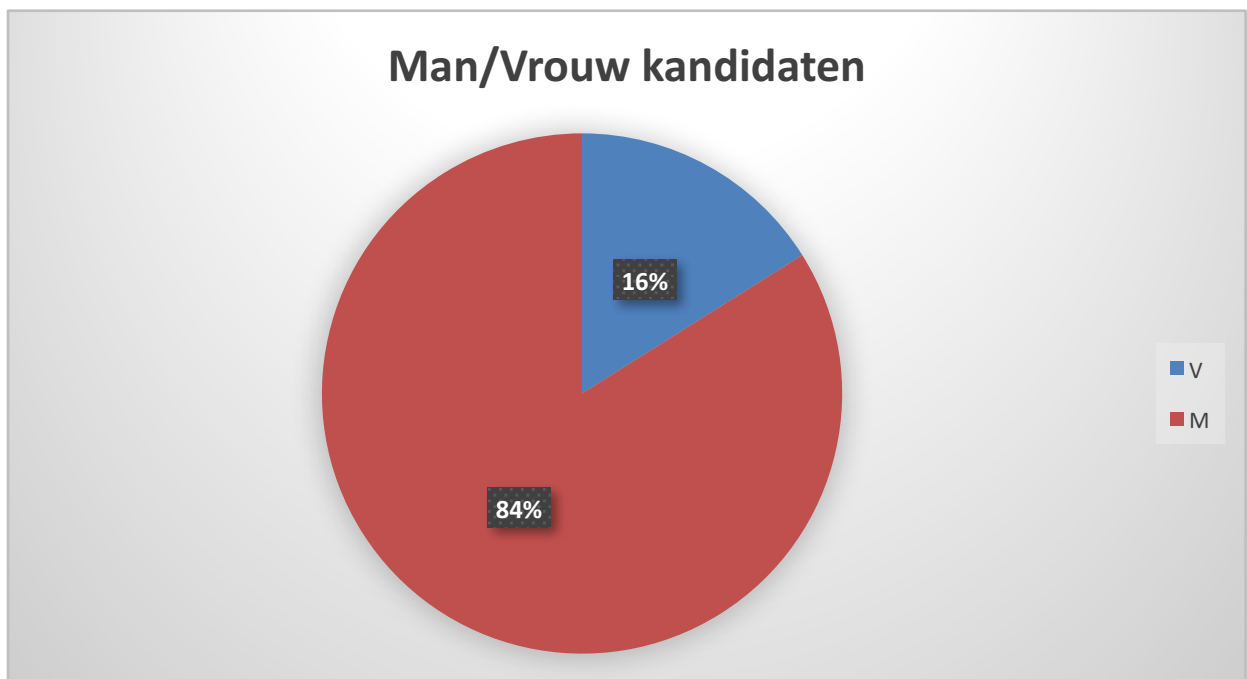
Voor het vervolgtraject liggen hier wellicht nog veel kansen voor de gemeenten om meer 40 en 50 plussers te bewegen deel te laten nemen aan een arrangement !!!

Achtergrond kandidaten

Woonplaats gemeentelijke kandidaten



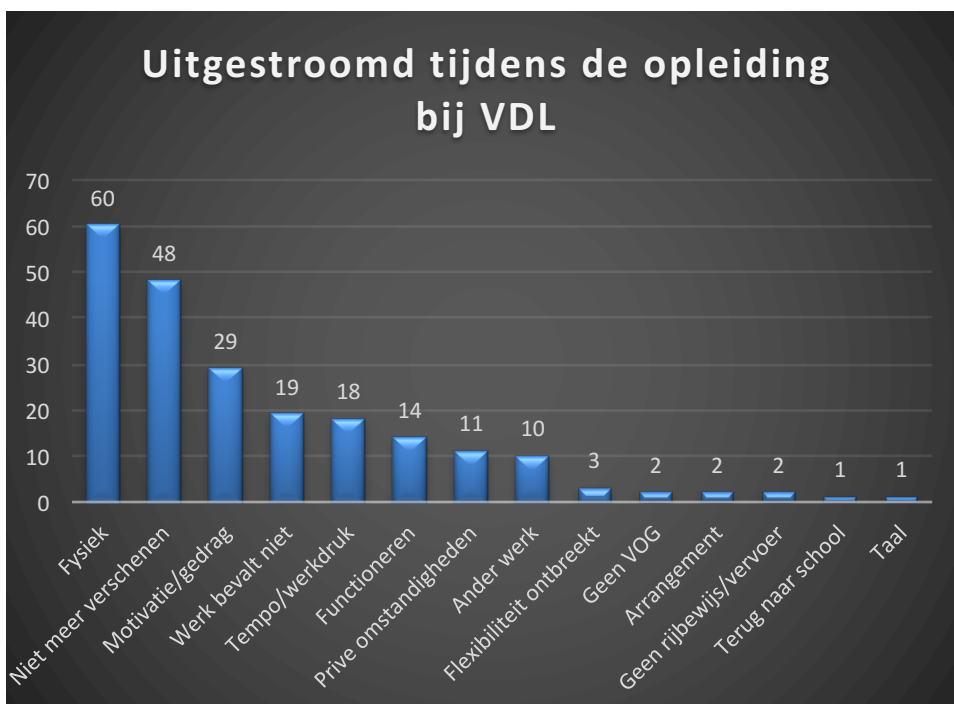
Man/Vrouw verdeling gemeentelijke kandidaten



Analyse voorportaal ongeschikt voor instroom praktijkschool VDL



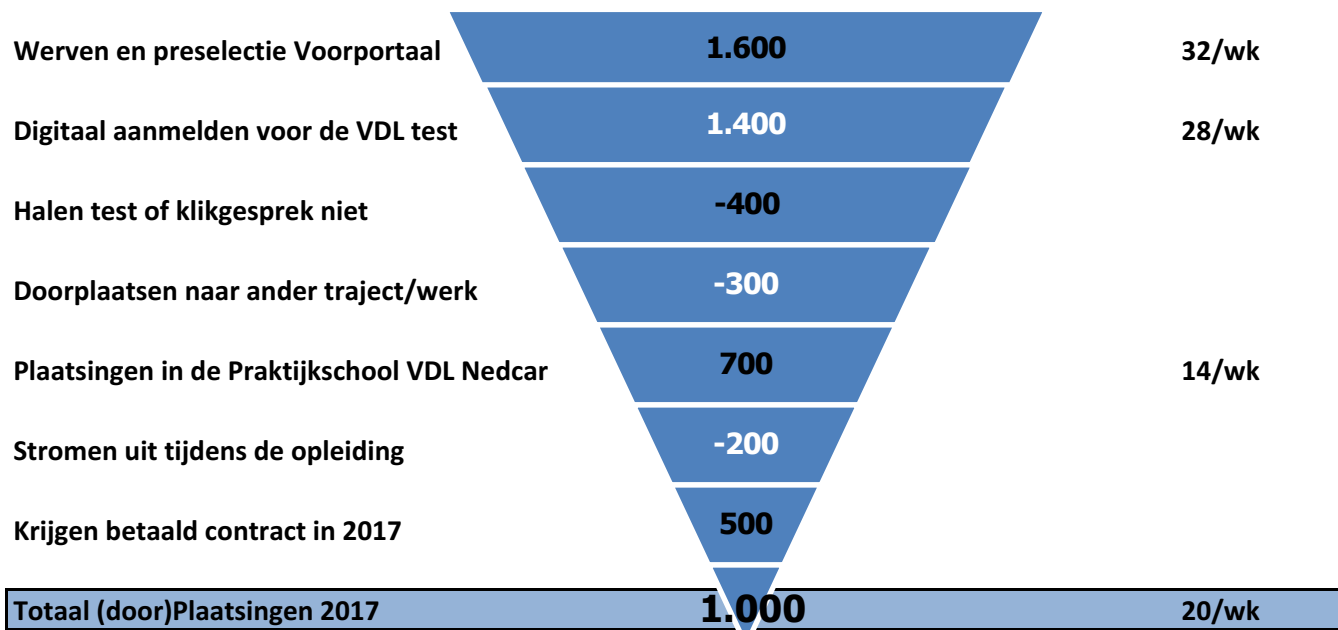
Analyse uitstroom uit de praktijkschool VDL



Procesverloop 2106 per regio

KANDIDATEN per 06-12-2016	TOTAAL	PER REGIO	Westelijke Mijnstreek	Maastricht-Heuvelland	Parkstad	Midden Limburg	Noord Limburg
Naam bekend en/of opvolgen	5		0	4	1	0	0
Mini-experience geboekt	19		5	2	11	0	1
Niet geschikt/retour consulent F1	375		54	75	120	114	12
Niet geschikt/retour consulent F2	338		29	24	234	39	12
Uitgestroomd naar ander werk	70		10	16	24	16	4
Geschikt om te starten in 2017	35		5	3	24	2	1
Gestart week 16 (18 april)	6		2	1	2	1	0
Gestart week 17 (25 april)	7		3	2	1	1	0
Gestart week 18 (2 mei)	12		3	1	8	0	0
Gestart week 19 (9 mei)	22		4	2	15	1	0
Gestart week 20 (17 mei)	33		4	11	18	0	0
Gestart week 21 (23 mei)	39		8	6	19	6	0
Gestart week 22 (30 mei)	32		1	6	15	3	7
Gestart week 23 (6 juni)	46		2	6	7	16	15
Gestart week 24 (13 juni)	31		2	5	15	5	4
Gestart week 25 (20 juni)	41		3	10	14	13	1
Gestart week 26 (27 juni)	42		2	10	13	16	1
Gestart week 27 (4 juli)	13		1	2	4	6	0
Praktijkschool gesloten wk 28/29							
Bedrijfsvakantie wk 30/31/32							
Gestart week 30,31,32 Hefgra	9		0	2	4	3	0
Gestart week 33 (15 augustus)	49		7	9	12	21	0
Gestart week 34 (22 augustus)	17		2	6	7	2	0
Gestart week 35 (29 augustus)	14		2	2	5	5	0
Gestart week 36 (5 september)	11		2	0	6	3	0
Gestart week 37 (12 september)	8		2	0	3	2	1
Gestart week 38 (19 september)	8		1	0	3	4	0
Gestart week 39 (26 september)	7		2	0	3	2	0
Gestart week 40 (3 oktober)	10		0	1	7	1	1
Start week 41 (10 oktober)	35		3	4	26	2	0
Start week 42 (17 oktober)	4		0	0	4	0	0
Start week 43 (24 oktober)	5		0	0	5	0	0
Start week 44 (31 oktober)	3		3	0	0	0	0
Start week 45 (7 november)	13		1	1	11	0	0
Start week 46 (14 november)	9		0	1	8	0	0
Start week 47 (21 november)	7		0	0	7	0	0
Start week 48 (28 november)	4		0	0	3	1	0
Start week 49 (05 december)	17		1	1	10	5	0
Gestart in specialistische functie	6		3	0	3	0	0
Totaal kandidaten in proces	1402		167	213	672	290	60
Totaal in Praktijkschool	560		64	89	258	119	30
Uitgestroomd Praktijkschool	-220		-29	-36	-91	-49	-15
Ontvangen betaald contract	340		35	53	167	70	15

Ambities voor het vervolg Project 2017



Prognose Uitstroomwinst 2017 (naar rato aantallen 2016 met gemiddeld 6 mnd betaald werk nieuwe contracten 2017 + uitstroomwinst huidige contracten)

