

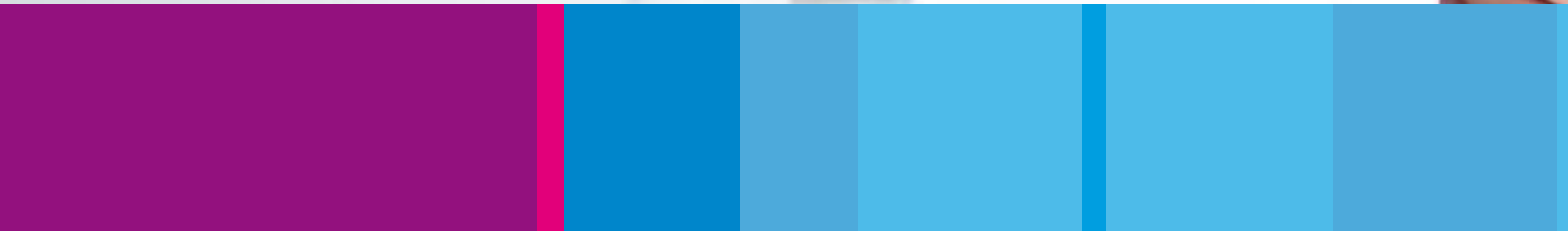
WERKZAAK RIVIERENLAND



de zaak met hart voor werk



**Werkzaak Rivierenland
Voortgangsnotitie**
Versie: 15 juni 2016



Waar komen we vandaan?

Werkzaak Rivierenland is een samenwerkingsorganisatie op gebied van Werk en Inkomen in de regio Rivierenland. Lander, het werkgeversadviespunt en de gemeenten Geldermalsen, Tiel, Culemborg, Neerijnen, Zaltbommel, Maasdriel, West Maas en Waal (niet m.b.t. WSW), Neder Betuwe en Buren (laatste 2 uitsluitend m.b.t. WSW) hebben de handen ineen geslagen om meer te bereiken met minder.

Want dat was de bestuurlijke opdracht en het startsein in 2014 voor de ontwikkeling van de Werkzaak Rivierenland: Meer bereiken met minder middelen.

Wat startte met een projectorganisatie van 3 mensen is inmiddels een Gemeenschappelijke Regeling, waarin bijna 200 fte werkzaam zijn, veelal medewerkers vanuit de latende organisaties.

Waar willen we heen?

Binnen de regio Rivierenland staan op dit moment 4500 mensen aan de kant. Zij staan aan de kant omdat zij langdurig in de WW zitten, zijn geboren met een handicap of om welke reden dan ook niet aan het werk komen. En dat terwijl ook zij talenten hebben. Soms zien zij hun talenten nog onvoldoende en moeten deze ontwikkeld worden, soms zien werkgevers hun talenten en mogelijkheden nog te weinig. Onze opdracht is om talenten te ontwikkelen en werkgevers te verleiden ook deze mensen kansen te bieden. En daarmee dragen we bij aan een participatiemaatschappij, waarin iedereen mee doet en waarin werkgevers kansen bieden en werkzoekenden kansen pakken.

Wij ontsluiten samen met het UWV, waarmee we intensief samenwerken, het grootste aanbod van laag- en middengeschoold personeel en hebben meer dan wie ook verstand van sociaal en maatschappelijk ondernemen. We stellen de vraag van de werkgever voorop en richten ons primair op de werkgever als klant (met bovenstaande opdracht in het achterhoofd) om invulling te geven aan zijn vraag.

Mensen die (tijdelijk) niet kunnen werken of onvoldoende inkomsten kunnen verwerven om aan het bestaansminimum te komen, verstrekken we een uitkering. Dit geldt uiteraard uitsluitend voor diegenen die hier recht op hebben.

We zien het verder als onze maatschappelijke opdracht om onze droom te verwezenlijken tegen zo laag mogelijke (maatschappelijke) kosten. Daarom kijken we kritisch naar uitgaven en zorgen we dat uitsluitend mensen die daarop recht hebben, een uitkering ontvangen.

Visie

Talent werkt voor Rivierenland

Missie

De meest ondernemende infrastructuur voor Werk en Inkomen van Nederland zijn

Droom

Iedereen werkt (naar vermogen) op de arbeidsmarkt.

Om te bepalen of we de juiste koers hebben om het bovenstaande te realiseren, hebben we onszelf doelen gesteld. Deze doelen helpen ons te blijven focussen op onze opdracht en richting te geven aan de organisatie om de stip op de horizon te bereiken:

Hoofddoelstellingen

- Bevorderen van deelname aan het arbeidsproces zodat mensen zelfstandig in hun onderhoud voorzien.
- Bevorderen van duurzame uitstroom waardoor mensen niet terugvallen naar een beschutte werkomgeving
- Bevorderen van duurzame uitstroom waardoor mensen niet terugvallen in een uitkeringssituatie

- Bevorderen dat werkgevers maatschappelijk en sociaal verantwoord ondernemen (verbreding en verdieping)
- Iedereen met arbeidspotentieel duurzaam en zo regulier mogelijk aan het werk, zodat iedereen naar zijn of haar maximale vermogen meedoet binnen de maatschappij.
- Zorgen voor een rechtmatige en doelmatige verstrekking van bijstand en salaris (WSW) aan mensen die hier recht op hebben.
- Organisatie zijn die zoveel mogelijk resultaat boekt tegen zo gering mogelijke kosten
- Borgen van inzicht in effectieve aanpak, instrumenten en methodieken

Subdoelstellingen

1. Toename van het aantal plaatsingen bij werkgevers met:
 - 8% in 2016 ten opzichte van 2015
 - 10% in 2017 ten opzichte van 2016
 - 12% in 2018 ten opzichte van 2017
 op basis van een netto gewogen jaargemiddelde, waarbij het meetmoment is 31 december van het betreffende jaar.
2. Groei van 10 (nieuwe) werkgevers waar 5 of meer personen zijn gedetacheerd via Werkzaak/stichting Werkzaak/Flex & Zeker. Dit op basis van een gewogen jaargemiddelde.
3. Van alle werkzoekenden van Werkzaak Rivierenland met een uitkering op grond van de Participatiewet stroomt in 2016 15% uit de uitkering voor minimaal 6 maanden door het vinden van werk, afgezet tegen het aantal op peildatum 1 januari 2016.
4. In 2016 leiden maximaal 50% van de meldingen voor een Participatiewetuitkering tot een aanvraag.

Wat staan we nu?

De afgelopen maanden hebben vooral in het teken gestaan van het bouwen van het fundament van onze organisatie: bijvoorbeeld zorgen dat systemen werken, inrichten van processen, medewerkers ondersteunen in voor een deel nieuwe taken, aannemen van nieuw personeel, creëren van een gezamenlijke focus en draagvlak voor de organisatievisie. Te veel om op te noemen, allemaal zaken die voorwaardelijk zijn voor het kunnen uitvoeren van de meest basale taken.

Ondanks soms haperende systemen en andere ongemakken die inherent zijn aan een opstartfase van een nieuwe organisatie, zijn we er vanaf de eerste maand in geslaagd om onze corebusiness te verrichten:

- Ondersteuning van werkzoekenden richting de arbeidsmarkt. Iedere maand de uitkeringen op tijd op de rekening van de werkzoekenden;
- Salarissen van WSW-ers op tijd op de rekening van deze doelgroep;
- Bijstandsaanvragen binnen de wettelijke termijn van 8 weken afgehandeld (gemiddeld zelfs minder dan 4 weken);
- Dienstverlening aan werkgevers geborgd (advies, relatiebeheer, binnenhalen nieuwe vacatures e.d.).

Hiernaast hebben we een aantal andere zaken kunnen opleveren:

- Ontwikkeling managementinformatiesysteem, waarmee voortgang van de doelstellingen en prestaties realtime kan worden gevolgd.
- Opleveren begroting 2017 (zou pas najaar zijn maar op uitdrukkelijk verzoek gemeenten al in juni geleverd).
- Uitwerking organisatie-doelen naar teamdoelen en afgeleide doelen



Met betrekking tot onze organisatiedoelen en bepaalde indicatoren, is de huidige stand van zaken op hoofdlijnen:

- Aantal plaatsingen is toegenomen ten opzichte van 2015 (totaal regio in de latende organisaties samen) met bijna 17% terwijl we nog minder dan half jaar bezig zijn. Hiermee is de doelstelling al ruim gerealiseerd en zal naar boven worden bijgesteld.
- Groei van aantal nieuwe werkgevers waar minimaal 5 mensen zijn geplaatst is 3 en daarmee lopen we achter op de doelstelling van 10 in 2016. Wel is het aantal werkgevers waar mensen geplaatst zijn (veelal individuele plaatsingen en groepen minder dan 5) fors toegenomen van 245 naar 286 en zijn bij veel werkgevers waar al meer dan 5 mensen werkzaam waren, deze groepen uitgebreid.
- Het aantal uitplaatsingen vanuit een bijstandsuitkering naar werk is op dit moment nog niet bekend. Deze gegevens moeten worden opgehaald uit meerdere applicaties en hier vinden nog correcties op registratuur op plaats.
- De instroompreventie, het percentage van de werkzoekenden dat zich meldt en werk vindt in de activeringsperiode, zich met ondersteuning van Werkzaak kan beroepen op andere inkomstenbronnen en dergelijke (en daardoor dus niet in de bijstand komt) bedraagt 51%. Dat is iets hoger dan de doelstelling van 50% en hoger dan de instroompreventie in de meeste latende organisaties in 2015.
- De gemiddelde omzet die we per fte genereren blijft iets achter bij de doelstelling. Hetzelfde geldt voor de totale omzet (in geld). De verwachting is dat in het tweede halfjaar van 2016 dit kan worden rechtgetrokken omdat de eerste fase vooral gericht was op basale zaken en we nu verdere stappen kunnen zetten. Zo is bijvoorbeeld een calculatietool ontwikkeld, waarmee inzicht wordt verkregen in

het rendement van de verschillende plaatsingsmogelijkheden (detachering, werkervaringsplaatsen, groepsplaatsing e.d.)

- Ondanks de relatief hoge instroompreventie stijgt het bijstandsbestand. Overigens in lijn met de landelijke stijging. Met name de uitstroom naar werk uit de bijstand zal in het tweede jaar verhoogd moeten worden om de bijstandstoename onder het landelijke niveau te krijgen/houden.
- De kosten voor dienstverlening per werkzoekende zijn in 2016 gedaald naar € 3.800,-- Het gemiddelde in de regio in 2015 (bij de latende organisaties) bedroeg bijna € 4.400,--
- De omzet als percentage van de bedrijfsvoeringskosten bedraagt 19% in 2016 en zal de komende jaren verder afnemen tot 18,1% in 2021. Het gemiddelde percentage in de regio bij de latende organisaties bedroeg in 2015 20,7%.

Mooie samenwerkingen met bedrijven

In het bedrijfsplan Werkzaam Rivierenland is beschreven dat we van 10 locaties naar 2 vestigingen willen gaan, in Geldermalsen adres Poppenbouwing en Gemeentehuis in Tiel.

Het gemeentehuis in Tiel is al in een verder gevormd stadium en ziet er prachtig uit. Verder heeft de bouwonderneming Burgland uit Dodewaard gemeente Neder Betuwe de inschrijving voor nieuwbouw en renovatie pand Poppenbouwing, gewonnen. Gispen uit Culemborg won de inschrijving voor het leveren van het meubilair. Door in onze inkoopvoorwaarden Social Return te beschrijven en op te nemen hebben beide partijen zich hieraan verbonden. Dit betekent dat de werkzoekenden met hun talent geplaatst kunnen worden bij deze werkgevers. Samen realiseren we Win Win situaties voor onze drie bedrijven, Burgland, Gispen en Werkzaam Rivierenland. Er zijn meer mooie samenwerkingen met bedrijven dit kunt u ook zien in de toename van het aantal plaatsingen. Ook hier zijn we er nog niet. We hebben nog veel talenten in de regio die mee willen doen aan de samenleving. Indien u iemand kent of iets kan betekenen hierin laat het Werkzaam weten.

Mooie samenwerkingen met gemeenten

In de samenwerking met gemeenten lopen er vele vragen over de afstemming van processen. Stel dat, wat doen we dan? Goede vragen. Bij de start van Werkzaam Rivierenland waren er best veel vragen vanuit gemeenten. Logisch, een ieder, vanuit de gemeente of Werkzaam wil de burger zo goed mogelijk helpen met zijn vraag. Dit heeft even tijd nodig gehad. Vanuit beleid, en uitvoering zoeken de medewerkers elkaar op. Men weet elkaar steeds beter te vinden. Daarin zijn we met elkaar nog aan het leren en ontwikkelen. En vanuit welke organisatie we ook acteren, we doen het altijd vanuit de beste intenties. Daar mag u als bestuur vanuit gaan.

Hierin hebben we ook successen geboekt zoals bijvoorbeeld bij de groep nieuwkomers (ook wel statushouders genoemd). Het proces van inschrijven in een gemeente en het proces van inkomensondersteuning vanuit de Participatiewet is zodanig ingericht dat de burger **niet** van het kastje naar de muur wordt gestuurd.

We zijn er nog niet en onze omgeving staat niet stil. Afstemming zal dus plaats moeten blijven vinden. Fouten en vragen zullen er blijven. Gelukkig dan leren we met elkaar om het beter te doen voor de burger.