

# Jaarplan Nieuwe GR 2016

## Arbeidsmarkt 2016

Nieuwe GR, de dienst voor Werk, Participatie, Zorg en Inkomen.

Kansen zien en benutten in samenspraak met werkgevers, uitzendbureaus en partnerorganisaties met, door en voor de kandidaten

Verbinden onderwijs - arbeidsmarkt; inzetten zorg ten behoeve van arbeidsmarkt.

### Missie

Wij faciliteren en ondersteunen werkgevers in hun wens / opdracht een inclusieve arbeidsmarkt vorm te geven.  
Wij faciliteren en ondersteunen mensen, die een tijdelijk beroep doen op onze voorzieningen, in hun wens / opdracht naar vermogen een zelfstandig bestaan op te bouwen.

### Visie / ambities om onze Missie te bewerkstelligen

Wij laten vakmanschap, creativiteit en verantwoordelijkheid op basis van duidelijke doelstellingen zien in onze manier van werken.

Doelgericht luisteren wij naar, ondersteunen wij en werken wij samen met werkgevers, kandidaten en partnerorganisaties.

Wij vertrouwen op gemaakte afspraken en controleren steekproefsgewijs

### Succes Bepalende Factoren

Goed werkgeversnetwerk. Voldoende werk dat geschikt is voor onze kandidaten.

Vakmanschap/deskundigheid, betrokkenheid, ruimte voor ontwikkeling

Heldere instrumenten. Voldoende meetbare en zichtbare resultaten.

Betrokken bestuur.

Werkgevers die maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk vinden en er naar handelen.

Voorspelbaarheid van beschikbare middelen, te voorspellen economische omgevingsvariabelen.

### 1. Leiderschap

1. Fusie ISD / Fivelingo voltooien. Leiding draagt helder de missie en visie uit.
2. Binnen duidelijke kaders geven wij leiding aan onze nieuwe organisatie.
3. Centraal staan daarbij:
  - kandidaat
  - werkgever, door vakbekwaamheid resultaat, proactief handelen, respectvolle omgang, zelfstandigheid.
4. De leiding geeft het goede voorbeeld in bovengenoemde.
5. Wij stimuleren sociaal ondernemerschap
6. Organisatie doelstellingen worden vertaald in prestatieafspraken per medewerker.
7. Doelstellingen worden geëvalueerd en zijn input voor vernieuwing en verbetering.
8. Er is ruimte voor meedenken, vernieuwen en ontwikkeling van werkgevers, kandidaten en medewerkers. We stimuleren en motiveren valmanschap en creativiteit.
9. Mede leiding geven aan de arbeidsmarktregio Werk in Zicht en de daarbij behorende projecten in subregio Noord, o.a. werkgeversbenadering, afstemming onderwijs - arbeidsmarkt en Route Arbeid.
10. Actief participant in EZ projecten Economic Board.
11. Keuzes voorbereiden en maken welke dienstverlening mogelijk is bij de geringere budgetten in 2016 en verder.
12. Financieel alert.

### 3. Management van medewerkers

1. Leiding en medewerkers: juiste persoon op de juiste plek na voltooiing fusie.
2. MD traject MT als strategie om doelen te realiseren
3. Op basis van gemaakte prestatieafspraken doelen en resultaten behalen.
4. De cultuur is gericht op verbeteren. Medewerkers verzinnen zelf innovatieve oplossingen en worden daartoe geïnspireerd.
5. Kwaliteitsbewaking aan de hand van audits.
6. We bewaken grenzen bij grote werkdruk en krimpende budgetten; we waken over de gezondheid van medewerkers.
7. Aan de hand van cijfers en KPI's worden resultaten geanalyseerd en verder verbeterd.
8. Medewerkers hebben een e-portfolio, waarin ze hun persoonlijke ontwikkeling bijhouden.

### 2. Strategie & beleid

1. Krimpende budgetten geeft scherpere keuzes in dienstverlening.
2. Inzet van mensen en middelen per gekozen doelgroep om optimaal resultaat te bewerkstelligen.
3. Werk en Preventie van schulden geeft (veer) kracht / zelfredzaamheid.
4. Werkgevers zijn leidend bij keuze re-integratie projecten.
5. Optimaal inzetten wetenschappelijk bewezen interventies. Methodiek en werkprocessen inzetten in actieve bemiddeling naar werk en werkcreatie.
6. Arbeidsmarktregio Werk in Zicht + Werkbedrijf: met 27 gemeenten vormgeven aan arbeidsmarktbeleid, werk creatie en afspraakbanen. Idem Economic Board.
7. Fraude alertheid, preventie en handhaven.

### 4. Management van middelen

1. Zie 9.1.
2. Participatiebudget effectief inzetten op doelgroepen met hoogste rendement.
3. Rendement gestuurd denken. Wat is de toegevoegde waarde.
4. Actief op zoek naar extra geld!
5. Bij externe subsidies / arrangementen altijd de subsidialiteit waarborgen.
6. Investeren in kennis, technologie en faciliteiten.

### 5. Management van processen

1. Werk en re-integratie
2. Inkomen en verstrekkingen
3. Beschut werk voor diegenen binnen de SW, die niet uitgeplaatst kunnen worden, maximaal 200. Indien door natuurlijk verloop er een plek ontstaat, kan een mogelijkheid voor een nieuwe kandidaat ontstaan. We verkennen mogelijkheden in wijken en dorpen.
4. Maatschappelijk bijdrage uit P-wet conform gemeentelijk beleid voor jongeren tot 27 jaar.
5. Kandidaten doorlopen waar mogelijk een e-learning programma.
6. Actief signaleren van multiproblematiek, opschalen naar DAL- team. Wij dragen bij aan 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur.
7. We wegen voortdurend af of we de juist dingen doen en of het een bijdrage levert aan het door ons gewenste resultaat.
8. Al onze processen zijn uniform vastgelegd, voor iedereen inzichtelijk, waarbij taken en verantwoordelijkheden helder zijn.
9. Voor de processen zijn prestatie-indicatoren die de voortgang meten.
10. Kosten en baten zijn van ieder proces duidelijk.
11. Benoemen van markten en producten, waarin we gaan investeren.
12. Automatisering: migreren ICT systemen

### 7. Medewerkers

1. Focus op kwaliteit en resultaat.
2. Duidelijk en consequent communiceren, handelen en toepassen.
3. Optimaliseren digitale dienstverlening.
4. Mensgericht en doelgericht handelen. ARBO inzetten.
5. Flexibiliteit; Lerende organisatie.
6. Vakmanschap; Creativiteit; Eigen verantwoordelijkheid.
7. Ziekteverzuimpercentage < 5%
8. Ziekteverzuimpercentage van de SW werknemers < 10%

### 6. Kandidaten & Partners

1. Werkgeversorganisaties
2. Werk in Zicht, arbeidsmarktregio
3. EZ, Economic Board
4. Uitzendbureaus
5. UWV Werkbedrijf
6. VKB
7. Onderwijs
8. Sociaal domein (Gemeenten, Welzijn, Zorg); inzetten op arbeidsmarkt bereikbaar te maken.
9. Brancheorganisaties

Samen met werkgevers creëren van geschikte werkplekken voor mensen met specifieke competenties. Afspraakbanen.

Iedere kandidaat en werknemer is stuurman van eigen leven.

### 8. Maatschappij

1. Leerwerkbanen, afspraakbanen en stages in eigen organisatie.
2. Samenwerken met Hanzehogeschool Groningen.
3. Collegeleden DAL zijn actief bij werven arrangementen bedrijven en actief bij SROI.
4. Stimuleren MVO bij bedrijven. Gebruik PSO ladder?

### 9. Bestuur & financiers

1. Budgetten binnen financiële kaders gemeenten. Bij gelijk blijvend kandidatenaanbod budgetresultaat 100% op P-deel, minimale beleid en uitvoeringskosten. Proberen het tekort op het buig-budget zo laag mogelijk te houden.
2. Stabilisatie kandidatenbestand P-wet, ondanks nieuwe doelgroepen.
3. Standcijfer Participatiewet Dossiers 1-1-2017  

|                    |      |
|--------------------|------|
| < 27 jaar (40-100) | 200  |
| 0-40% belastbaar   | 400  |
| 40-80% belastbaar  | 700  |
| 80-100% belastbaar | 250  |
| loaz/loaw/ Bbz     | 100  |
| TOTAAL             | 1650 |

Standcijfer SW werknemers per 1-1-2017  

|               |     |
|---------------|-----|
| Beschut werk: | 200 |
| Intern werk:  | 106 |
| Uitgeplaatst: | 154 |
| TOTAAL        | 460 |
4. Uitstroom kandidaten naar:  

|                |     |
|----------------|-----|
| Regulier werk: | 250 |
| Deeltijdwerk:  | 400 |
| Bbl-banen:     | 25  |
| Afspraakbanen: | 50  |
| Werk met LKS:  | 25  |
| SW werknemers: | 30  |
5. Natuurlijk verloop Participatie/vrijwilligerswerk.
6. Bevorderen sociale ondernemingen en joint ventures. Door ontwikkelen kansrijke afdelingen.
7. Maatschappelijke bijdrage voor jongeren < 27 jaar.
8. Veilige basis zijn voor kwetsbare mensen die langdurig bij ons zijn.

ORGANISATIE

Verbeteren en vernieuwen

RESULTAAT