

Jaarplan Werkplein Fivelingo 2018 bij financiële kaders 2018

Arbeidsmarkt 2018

Werkplein Fivelingo, de dienst van Delfzijl, Appingedam en Loppersum, 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; samenwerken met zorg ter ondersteuning lijn onderwijs - 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, en ambities om onze Missie te bewerkstelligen

Wij laten vakmanschap, creativiteit en verantwoordelijkheid op basis van duidelijke doelstellingen zien in onze manier van werken. In samenwerking met de gemeenten werken wij aan de transformatie van het Sociaal Domein.

Doelgericht luisteren wij naar, ondersteunen wij en werken wij samen met werkgevers, kandidaten en partnerorganisaties.
Wij vertrouwen op gemaakte afspraken en controleren steekproefsgewijs.
Wij willen een veilige basis zijn voor mensen die langdurig bij ons zijn.

Succes Bepalende Factoren

Goed werkgeversnetwerk. Voldoende werk dat geschikt is voor onze kandidaten. Naleven SROI afspraken.
Vakmanschap/deskundigheid, betrokkenheid, ruimte voor ontwikkeling
Heldere instrumenten. Voldoende resultaten.
Betrokken bestuur.
Werkgevers die maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk vinden.
Voorspelbaarheid van beschikbare middelen, te voorspellen economische omgevingsvariabelen.
Faciliteren van het opdoen van positieve ervaringen om resultaten te behalen staat centraal.

1. Leiderschap

1. Leiding draagt helder de missie en visie uit.
2. Binnen duidelijke kaders geven wij leiding aan Werkplein Fivelingo.
3. Adviesraad van werkgevers. Werkgever en kandidaat staan centraal. Evenals vakbekwaamheid, proactief handelen, respectvolle omgang en zelfstandigheid.
4. De leiding geeft het goede voorbeeld in bovengenoemde.
5. Wij stimuleren sociaal ondernemerschap
6. Organisatie doelstellingen worden vertaald in doelstellingen per medewerker.
7. Doelstellingen worden geëvalueerd en zijn input voor vernieuwing en verbetering. Dagelijks verbeteren in kleine stapjes (Lean methodiek)
8. Mede leidinggeven aan de arbeidsmarktregio Werk in Zicht en de daarbij behorende projecten, o.a. werkgeversbenadering, afstemming onderwijs - arbeidsmarkt, ABC, SROI en Route Arbeid en de verbreding daarvan. Samen met BMW, RMC, EZ en onderwijs Wethoudersoverleg en MT Noord.
9. Actief participant in EZ-projecten.
10. Keuzes voorbereiden welke dienstverlening mogelijk is bij de geringere budgetten in 2018 en verder.
11. Financieel alert.

3. Management van medewerkers

1. Lean management implementeren en door ontwikkelen. Iedereen werkt op juiste plek.
2. De cultuur is gericht op verbeteren. Medewerkers verzinnen zelf innovatieve oplossingen en worden daartoe geïnspireerd.
3. Kwaliteitsbewaking aan de hand van audits.
4. We bewaken grenzen bij werkdruk en krimpende budgetten; we waken over de gezondheid van medewerkers.
5. Cijfers en KPI's zijn hulpmiddel voor analyse.
6. Medewerkers hebben een individuele portfolio, waarin ze hun persoonlijke ontwikkeling bijhouden.

2. Strategie & beleid

1. Gemeenten geven strategische kaders met BCO - beleidscoördinerend overleg - als platform voor tactisch en operationeel beleid (dialogoog tussen partners)
2. Werk en preventie van schulden staan centraal in de aanpak t.b.v. vergroten zelfredzaamheid.
3. Werkgevers staan op kop werkproces.
4. Optimaal inzetten wetenschappelijk bewezen interventies. Methodiek en werkprocessen inzetten in actieve bemiddeling naar werk en werkcreatie.
5. Arbeidsmarktregio Werk in Zicht + Werkbedrijf: met 27 gemeenten vormgeven aan arbeidsmarktbeleid, werk creatie en afspraakbanen. Idem Economic Board.
6. Fraude alertheid en handhaven.
7. Wij nemen actief deel aan de bracheorganisaties Divosa, Cedris en SBCM.

4. Management van middelen

1. Zie 9.1.
2. Rendement gestuurd denken.
3. Actief op zoek naar extra geld!
4. Bij externe subsidies/ arrangementen altijd de subsidialiteit waarborgen.
5. Investeren in kennis, technologie en faciliteiten, naast investeren in medewerkers.

5. Management van processen

1. Werk, werkvoorziening en re-integratie
2. Inkomen en verstrekkingen
3. Beschut werk voor diegenen binnen de SW, die niet uitgeplaatst kunnen worden, maximaal 200. Nieuw beschut in overleg met gemeenten, waarbij mogelijkheden in wijken en dorpen worden verkend.
4. Maatschappelijke bijdrage uit P-wet conform gemeentelijk beleid voor jongeren tot 27 jaar.
5. Modulair ontwikkelprogramma waar e-learning een onderdeel van is.
6. Verdergaande samenwerking met CJG, WMO en RMC per gemeente (of met 3).
7. Implementeren methodiek samen werken in het Sociaal Domein.
8. Al onze processen zijn uniform vastgelegd, voor iedereen inzichtelijk, waarbij taken en verantwoordelijkheden helder zijn.
9. Werkgevers staan op kop in de werkprocessen
10. Kosten en baten zijn van ieder proces duidelijk.
11. Kandidaat volgt route volgens methodiek werkronde.
12. Jobcoaches aanwezig voor langdurige begeleiding en nazorg voor afspraakbanen, detacheringen en begeleid werken

7. Medewerkers

1. Focus op kwaliteit en continu verbeteren.
2. ARBO en informatiebeveiliging/ Suwi sluitend toepassen in hele organisatie.
3. Duidelijk en consequent communiceren, handelen en toepassen.
4. Optimaliseren digitale dienstverlening.
5. Flexibiliteit; Lerende organisatie.
6. Vakmanschap; Creativiteit; eigen verantwoordelijkheid.
7. Ziekteverzuimpercentage < 5%
8. Ziekteverzuimpercentage van de kandidaten en SW-werknemers < 10%
9. Implementatie Lean en eigen initiatief model.

6. Kandidaten & Partners

1. Werkgevers en uitzendbureaus
2. Werk in Zicht, arbeidsmarktregio, SROI en Arbeidsbemiddelingscoördinatie (ABC)
3. EZ, Economic Board
4. UWV
5. VKB
6. Onderwijs
7. Sociaal domein (Gemeenten, Welzijn, Zorg); delen visie dat zorg ondersteunend is aan route onderwijs-arbeidsmarkt van iedere burger. Steeds gericht op zelfredzaamheid (zelf doen, tijdelijke ondersteuning, blijvende ondersteuning)
8. Brancheorganisaties

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

8. Maatschappij

1. Leerwerkbanen, afspraakbanen en stages in eigen organisatie.
2. Samenwerken met onderwijs, hogescholen en RUG.
3. Collegeleden DAL zijn actief bij werven arrangementen bedrijven en actief bij SROI. Gemeenten benutten coördinatiepunt SROI bij WIZ
4. Stimuleren MVO bij bedrijven.

9. Resultaten i.o.v. gemeenten, bestuur en financiers.

1. Budgetten binnen financiële kaders gemeenten. Bij gelijk blijvend kandidatenaanbod budgetresultaat 100% op minimeleid en uitvoeringskosten. Proberen het tekort op I-deel, P-deel en SW zo laag mogelijk te houden.
2. Stabilisatie kandidatenbestand P-wet, ondanks nieuwe doelgroepen en nieuwe wetgeving
3. Standcijfer Participatiewet Dossiers 1-1-2019

Jongeren:	200
Maatschappelijke participatie	420
Activering:	700
Bemiddeling:	250
loaz/loaw/ Bbz:	120
TOTAAL:	1690
4. Uitstroom kandidaten naar:

Regulier werk:	250
Extra uitstroom projectmatig gemeenten:	80
Deeltijdwerk:	400
Afspraakbanen en proefplaatsing:	80
5. Standcijfer SW-werknemers per 1-1-2019

Beschut werk oud:	180
Beschut werk nieuw:	20
(Beschut) werk op locatie:	80
Gedetacheerd:	120
TOTAAL	400
6. Uitstroom SW-werknemers via natuurlijk verloop: 6% p.j.
7. Bevorderen sociale ondernemingen. SROI met bedrijven invullen, samenwerken binnen WIZ
8. Maatschappelijke bijdrage voor jongeren < 27 jaar verplicht
9. Optimale om- en afbouw, zodanig dat nieuwe budget toereikend is.
10. Ombouw Fivelpoort tot leer en ontwikkelomgeving, gemengde groepen op afdelingen.
11. Opbouw modulestructuur met werkgever op kop.

ORGANISATIE

Verbeteren en vernieuwen

RESULTAAT