

Evaluatie

Nieuwe

werkwijze

team

Werk

18 juli 2013

Adile Aslan

Hans Bloot

Jan Roggen

ALGEMEEN

Rond de afgelopen jaarwisseling heeft u de nieuwe werkwijze team werk vastgesteld. De resultaten worden door middel van MARAP's met u gedeeld.

Door middel van een tussenevaluatie van de nieuwe werkwijze team werk willen we u een inzicht geven in de werkzaamheden die achter de cijfers liggen.

De vorige aanpak droeg niet (altijd) bij tot het bevorderen van deelname aan de arbeidsmarkt en het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid van de uitkeringsgerechtigden. Vanuit een kritische kijk op de huidige uitstroom, de inzet van re-integratie instrumenten en het zoeken naar alternatieve dekking voor de tekorten op het Participatiebudget, is er breed gekeken naar de interne werkwijze. Een nieuwe werkwijze draagt bij om het toenemende uitkeringsbestand en de stijgende uitgaven (P en I-deel) terug te dringen. Doel daarbij is het realiseren van een reëel uitstroompercentage. We willen de uitstroomdoelstelling behalen door meer te investeren in de relatie met de werkgevers en in de zelfredzaamheid van de cliënten. We hebben daarnaast meer geïnvesteerd in kennisvergroting van de medewerkers, zodat er meer werkzaamheden in eigen beheer kunnen worden uitgevoerd. Hierdoor verwachten we tegen lager kosten een beter uitstroomresultaat te bereiken.

De sterke daling van het Participatiebudget heeft ons genoodzaakt om een drietal noodzakelijke acties te ondernemen. Dit zijn:

1. Kritisch om te gaan met de inzet van re-integratie instrumenten;
2. De gesubsidieerde banen af te bouwen;
3. Overheveling van personeelskosten uit het Participatiebudget.

1. Nieuwe werkwijze; kritisch om te gaan met de inzet van re-integratie instrumenten

In de nieuwe werkwijze ligt de focus op:

- Investeren in de bevordering van vakmanschap van medewerkers
- Kritische inzet re-integratiemiddelen
- Vergroten zelfredzaamheid cliënten
- Verbeteren werkgeversdienstverlening

Investeren in de bevordering van vakmanschap van medewerkers

Het uitgangspunt hierbij is zelfsturing. Voorheen werd uitgegaan van het oplossen van alle vragen van de klanten. Het uitgangspunt nu is eigen verantwoordelijkheid van de klant, klanten in hun kracht zetten en coachen richting resultaat (vrijwilligers) werk.

Alle medewerkers hebben de volgende trainingen gevolgd:

- Training vraaggerichte intake
- Training Klant aan het stuur
- Coaching in de spreekkamer
- Training herkennen psychische beperkingen
- Agressietraining
- Actualiteitendag WWB en Toezichthouder

Extra-capaciteit

In plaats van het inkopen van re-integratiebegeleiding bij bedrijven is een bedrag van € 300.000 uit het participatiebudget gebruikt om extra-capaciteit in te zetten. In totaal zijn 3 klantmanagers werk en 1 regisseur werk tijdelijk aangenomen. Per 1 april zijn deze nieuwe medewerkers begonnen.

Door deze extra-capaciteit is een beheersbare caseload voor de medewerkers gerealiseerd. Hierdoor krijgen de klanten meer aandacht.

Het totale bestand is verdeeld over de klantmanagers op basis van de participatieladder. Klantmanagers 1-3 hebben ieder 100 klanten en de klantmanagers 4-6 hebben ieder 50 klanten toegewezen gekregen. Op grond van deze verdeling is een efficiëntere aanpak (betere begeleiding en matching) van de klanten tot stand gekomen. Op grond van de eerdere indeling in drie groepen werd 70% van de klanten niet of moeilijk bemiddelbaar geacht. Er is nu op basis van de indeling op de participatieladder een beter inzicht ontstaan op de doorstroom- of uitstroommogelijkheden van de klanten naar (on)betaald werk. Hierdoor hebben medewerkers beter zicht op hoe ze kunnen voldoen aan de individuele uitstroomdoelstelling van 10%. De medewerkers worden ook aangestuurd op dit resultaat. Ter ondersteuning hebben alle medewerkers ook een eigen re-integratiebudget beschikbaar.

Alle (digitale) dossiers zijn nagelopen en gecontroleerd op volledigheid. Dit heeft geresulteerd in nieuwe plannen van aanpak, een grotere doorstroom naar vrijwilligerswerk en het vaststellen van recht op eventuele andere voorzieningen zoals bijvoorbeeld Wajong. Er zijn al 12 dossiers geweest waarbij er recht op Wajong is vastgesteld en dit leidt automatisch tot uitstroom uit de WWB. Er zal door een van de medewerkers gebruik worden gemaakt van een IQ test. Op deze manier worden er mogelijk nog meer Wajongers uit het bestand gefilterd en wordt er ook meer inzicht verkregen in het (cognitieve) functioneren van cliënten. Door deze test zelf te doen levert dit een besparing op van de kosten bij een externe partij zoals Argonaut.

Klanten met een potentie richting vrijwilligerswerk zijn benaderd en worden begeleid naar vrijwilligerswerk. Naast de bestaande groep van 120 kandidaten die vrijwilligerswerk verricht, wordt een extra groep van 90 kandidaten begeleid richting vrijwilligerswerk. De contacten met de vrijwilligersorganisaties lopen nu via de klantmanagers en zijn geïntensiveerd.

Poortwachter

Door het benoemen van 3 poortwachters is er extra ingezet op de controle van rechtmatigheid, de controle op voorliggende voorzieningen en het bevorderen van de eigen verantwoordelijkheid van cliënten op het gebied van het vinden van werk en/of het onderzoeken van scholingsmogelijkheden. Daarnaast heeft elke cliënt te maken met een zoekperiode van 3 of 4 weken.

Drie ochtenden per week is er een inloopsprekkuur bij de poortwachters. Hier wordt al globaal ingegaan op het eventuele recht, de eigen verplichtingen tijdens de zoekperiode en de vervolprocedure. Indien iemand arbeidspotentieel heeft wordt er direct contact gezocht met de Regisseurs Werk. Deze geven feedback op cv's en geven voorlichting over het succesvol zelf vinden van een baan.

Daar waar mogelijk koppelen de regisseurs werk ook al kandidaten aan openstaande vacatures om zo te voorkomen dat iemand een beroep op de bijstand moet doen. Deze werkwijze heeft al geleid tot een aantal plaatsingen bij onze opdrachtgevers. Ook is een bepaald deel van de mensen erin geslaagd om op eigen kracht een betaalde baan te vinden in de zoekperiode. De bijdrage van het gesprek met de regisseur werk hierop is echter moeilijk meetbaar.

Daarnaast zijn we ook gestart met groepsinformatiebijeenkomsten voor potentiële klanten die zich hebben gemeld bij de gemeente voor een uitkering. Ook hier is het de bedoeling om klanten te informeren over succesvol vinden van werk en/of passende scholing en de verplichtingen van de WWB.

Tot 30 juni 2013 is 60,8% van alle meldingen voor WWB uitkeringen bij de poort tegengehouden. De doelstelling was 50%. Ter vergelijking dit percentage was over heel 2012 ruim 34%.

Registratiesystemen

Er wordt door de medewerkers met 3 systemen namelijk Suite/GWS, C3 en LDC/basis trjct.

Suite/GWS wordt gebruikt om de klanten te registreren en om de voortgang te rapporteren. Tevens levert dit systeem de gegevens voor de managementinformatie en voor het opstellen/bijstellen van het beleid op het gebied van re-integratie. Dit systeem heeft geen goede matchingsfunctionaliteit.

Hiervoor is C3 aangeschaft. Dit is s o.a. een matchingssysteem om klanten te koppelen aan vacatures. Alle direct bemiddelbare klanten (treden 4-6) zijn in C3 geregistreerd met hun werkmogelijkheden. Daarnaast is het cv van de klant toegevoegd. Hierdoor kunnen we beter en sneller kandidaten koppelen aan vacatures.

LDC is een webbased applicatie die op dit moment aan de poort wordt ingezet tijdens de zoekperiode. Het is een programma dat cliënten inzicht geeft in hun mogelijkheden op het gebied van werk en opleiding. De cliënten kunnen gebruik maken van een uitgebreide database met opleidingen en openstaande vacatures. Dit cliënt kan dit allemaal vanuit huis doen en dit vastleggen in een digitaal dossier.

Kritische inzet re-integratiemiddelen

Er wordt niet vanzelfsprekend budget ingezet voor diensten bij externe re-integratiepartijen. Er wordt eerst gekeken of we de kennis en expertise zelf in huis hebben. In plaats van workfirst trajecten hebben we bij reguliere organisatie en werkgevers gekeken naar werkervaringsplaatsen.

In het eerste halfjaar 2012 hadden we in totaal 27 personen in een Workfirst traject bij SDW geplaatst. In het eerst halfjaar van 2013 waren het er slechts 4.

Daar tegenover hebben we momenteel 20 tot 25 werkervaringsplaatsen gecreëerd bij o.a. Opnieuw& Co, Sport en Welzijn, SDW, Het Dorpsbedrijf Albrandswaard en de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk. Gezien de positieve ervaringen is de verwachting dat het aantal werkervaringsplaatsen verder zal stijgen.

Tevens hebben we met een aantal reïntegratiebedrijven afspraken gemaakt over een andere vorm van dienstverlening. Kandidaten worden niet meer aangemeld voor langdurige trajecten (activering, sollicitatiebegeleiding etc.), maar worden door de reïntegratiebedrijven voorgesteld op concrete vacatures. Hierdoor zijn we geen kosten kwijt voor activiteiten die niet direct leiden tot concrete uitstroom. We hebben op dit moment afspraken gemaakt met o.a. Talenta, Just4work en AGENS. Via deze partijen zijn inmiddels 3 kandidaten geplaatst en 3 kandidaten hebben zicht op een betaalde baan.

Om met minder middelen meer te bereiken hebben we in de Nieuwe werkwijze een aantal thema's benoemd. Elke klantmanager wordt aan een of meerdere thema's gekoppeld. Onderstaande thema's zijn inmiddels opgestart:

- **Sollicitatietrainingen.**

In juni zijn twee klantmanagers gestart met de sollicitatietraining voor groepen klanten die snel bemiddelbaar zijn. De klanten krijgen ondersteuning bij het opstellen van een CV en een motivatie. Daarnaast worden gedrags- en houdingsaspecten onder de loep genomen. De trainingen worden 2x per maand in company gegeven.

- **Jongeren**

Sinds medio 2012 wordt hoge prioriteit gegeven aan de uitvoering van de wettelijke scholingsplicht voor jongeren < 27 jaar. In samenwerking met diverse partijen, o.a. Da Vinci College, Zadkine, Albeda en de Jonge Krijger worden de jongeren in meerdere projecten intensief richting scholing geleid of - indien men geen scholing wil volgen- naar werk. Deze samenwerking heeft er toe geleid dat bij deze groep jongeren, van de 65 uitkeringen er 51 beëindigd zullen worden per 1 september 2013.

- **Gezondheid in beweging**

In samenwerking met de netwerk coördinator Gezondheid in beweging is het programma van Context "Liever bewegen dan moe" voor cliënten beschikbaar gesteld. Doelstelling is mensen tot een gezonde leefstijl te bewegen.

- **Buddy project**

De eerste ontbijtbijeenkomsten van WWB cliënten met de wethouders zullen in oktober van dit jaar van start gaan.

- **Koppelen WWB en WMO**

De gesprekken met 2 Thuiszorgorganisaties voor het leveren van huishoudelijke ondersteuning door mensen uit het WWB bestand zijn positief verlopen. Door de terugloop van het aantal indicaties en overcapaciteit bij de thuiszorgaanbieders worden op dit moment echter geen nieuwe mensen aangeboden.

- **Inburgering**

De gemeente heeft momenteel 190 inburgeringsklanten waarvan 78 klanten met een WWB uitkering. Deze WWB klanten krijgen een duaal traject: d.w.z. extra participatieactiviteiten naast de taaleducatie. De Inburgerings-/duale trajecten zijn vaak intensieve, langdurige trajecten omdat deze doelgroep naast een taalachterstand ook een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt heeft. Deze klanten inmiddels een Plan van aanpak ontvangen. De voortgang van de lopende inburgeringstrajecten wordt tot aan het behalen van het diploma bewaakt.

Projecten die in gang gezet zijn. Samenwerking met stichting Emplooi. Deze stichting is een onderdeel van Vluchtelingenwerk dat zich richt op arbeidsbemiddeling en scholing voor vluchtelingen.

In het kader van de scholingsplicht voor jongeren is een maatwerk AKA opleiding in samenwerking met het Da Vinci College gestart.

Voor jonge asielmigranten die in Nederland alleen een inburgeringsdiploma hebben behaald is het lastig om in te kunnen stromen op een reguliere opleiding. Hun taalniveau is na het behalen van hun inburgeringsdiploma vaak nog te laag om uit de bijstand te kunnen komen richting werk of opleiding. Om deze jongeren toch een goede basisopleiding te kunnen bieden hebben wij afspraken gemaakt voor een maatwerk AKA opleiding. In deze maatwerk opleiding bieden wij naast het reguliere lesprogramma extra taallessen, extra begeleiding tijdens stage en betalen wij als extra tegemoetkoming het boekengeld. Voor ons als gemeente levert het een besparing op van vele jaren verstrekken van een bijstandsuitkering en investeren in dure re-integratietrajecten die vaak geen duurzame uitstroom uit de uitkering opleveren.

Voor gewezen inburgeraars wordt een vervolgtraject taalniveauverhoging gestart. De stichting Taal voor het leven wordt ingezet om de laaggeletterdheid van bijstandsklanten/burgers in het algemeen aan te pakken. De regisseur werk worden ingezet om specifieke vacatures voor de doelgroep ex-inburgeraars te zoeken.

- **Startende ondernemer**

Het IMK heeft voorlichting aan de medewerkers gegeven over de mogelijkheden voor het starten van een zelfstandige onderneming vanuit de bijstand.

- **Themaonderzoek**

Het doel van het project was screening van de rechtmatigheid van circa 900 bijstandsdossiers, waaronder voorliggende voorzieningen. Het doel was mede het verkleinen van het klantenbestand en daar, waar op basis van de regelgeving dat noodzakelijk was, het verlagen van het bijstandsrecht. Het project was in maart 2013 afgerond.

Het resultaat is zeer positief in die zin dat de rechtmatigheid goed op orde is. Door het project zijn er 13 uitkeringen structureel beëindigd tegen zeer lage kosten. De verwachting van het onderzoeksbureau was een eindresultaat van 5% tot 10% van het klantenbestand. Totaal werkelijk resultaat is 1,5%. Hiervan zijn 4 dossiers van Albrandswaard en 9 van Ridderkerk.

- **Handhaving**

Medewerkers zijn allemaal opgeleid tot toezichthouder. Door verlaging van de individuele caseload kunnen de klantmanagers, meer dan voorheen, beter toezien op handhaving. De prioriteit qua handhaving door de Sociaal Rechercheur ligt met name aan de poort. Daarnaast wordt er voor het bestaande bestand ingezet op wekelijks buurt- en huisonderzoeken. Dit in nauwe samenwerking met de klantmanagers. Van alle (fraude) bij de sociaal rechercheur leidt 50% tot beëindiging van de uitkering.

- **Argonaut**

Inmiddels hebben er gesprekken plaatsgevonden met Argonaut met als resultaat een andere arts voor de keuringen. Wij waren niet tevreden over de communicatie van de vorige arts richting de klant en kregen ook klachten van klanten hierover.

Werkgeversbenadering

Bij de acquisitie van vacatures gaan we uit van zogenaamde focusberoepen. Dit zijn functies die aansluiten bij het grootste deel van ons bestand. Uiteraard wordt er ook gekeken naar andere kansrijke vacatures.

Naast eigen acquisitie van vacatures willen we ook dat werkgevers ons zelf benaderen met vacatures. Hiervoor is het belangrijk dat we de bekendheid van onze dienstverlening vergroten. Er is in samenwerking met de collega's van Barendrecht en de afdeling Communicatie een folder voor werkgevers ontworpen. Hierin staat kort de dienstverlening van de afdeling Sociale Zaken voor werkgevers beschreven. Een volgende stap is om deze informatie ook digitaal op onze website te vermelden.

Er wordt ook intensief samengewerkt met andere collega's zoals de bedrijvencontactfunctionaris en de betreffende portefeuillehouder. Minimaal elke 6 weken vindt er een periodiek overleg plaats tussen de regisseur werk en de bedrijvencontactfunctionaris. Hierin worden de relevante bedrijfsbezoeken besproken en vooruitgekeken naar de komende bedrijfsbezoeken. Daar waar mogelijk worden bedrijven gezamenlijk bezocht of in ieder geval contactgegevens uitgewisseld. Dit wordt door bedrijven als positief ervaren. Dit heeft al geleid tot enkele vacatures en zelfs al tot concrete plaatsingen. Beide functionarissen bezoeken regelmatig samen (netwerk)bijeenkomsten en de bedrijvencontactfunctionaris heeft ook een folder bij zich van de dienstverlening van Sociale Zaken.

Naast het inzoomen op personele vraagstukken kan de regisseur werk ook voorlichting geven over de dienstverlening van de gemeente die voor alle inwoners van Ridderkerk en Albrandswaard geldt (dus ook voor eventueel eigen personeel van de werkgever).

We richten ons niet alleen op werkgevers in de regio maar kijken ook hoe wij binnen onze eigen interne organisaties zelf een bijdrage kunnen leveren aan (het vergroten van) uitstroom van ons WWB bestand. Een voorbeeld hiervan is het "centrumproject" binnen de afdeling Beheer & Uitvoering. We zijn in januari 2013 begonnen met een werkervaringstraject binnen de afdeling Beheer en Uitvoering. 5 kandidaten werken met behoud van uitkering in het centrum van Ridderkerk en zorgen voor het netjes houden van o.a. het centrumgebied. Ze verzamelen papier en overig zwerfafval en daarnaast voeren ze extra taken uit. De mensen worden begeleid door een praktijkbegeleider van het team onderhoud. Doel is om de mensen weer een arbeidsritme te bezorgen, opdoen van nieuwe sociale vaardigheden, activering en het aanleren van nieuwe vakvaardigheden. Dit project wordt zowel door de interne collega's als de deelnemers zelf, positief beoordeeld. De groepsgrootte is gemiddeld 5 personen. Inmiddels hebben 2 deelnemers aan dit traject een betaalde baan gevonden. 1 deelnemer heeft een betaalde baan gevonden bij een onderaannemer/relatie van de Gemeente Ridderkerk en 1 deelnemer heeft een tijdelijke betaalde baan gevonden binnen een ander team binnen de Gemeente Ridderkerk.

Binnen Beheer en Uitvoering hebben we ook aan voorlichting gedaan over de kwaliteiten van de mensen in ons bestand. Door goede contacten en een nauwe samenwerking hebben 2 kandidaten een tijdelijke baan op uitzendbasis tot het einde van het jaar gekregen. In plaats van een opdracht tot inhuur te geven bij een van onze flexpartners hebben we eerst gekeken of deze taken ook door iemand vanuit ons WWB bestand kon worden uitgevoerd.

2. Gesubsidieerde banen Ridderkerk

Voorgeschiedenis

In 2012 heeft het college van Burgemeester en Wethouders van Ridderkerk besloten om voor de mensen met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd binnen de gesubsidieerde banen de subsidie voort te zetten tot 1 januari 2014. Dit was de op dat moment verwachte ingangsdatum van de Participatiewet. De subsidie voor de tijdelijke contracten is per 1 januari 2013 beëindigd. Inmiddels is door het Sociaal Akkoord de ingangsdatum van de Participatiewet met een jaar vertraagd.

Door de grote financiële druk van gesubsidieerde banen op het participatiebudget zijn wij genoodzaakt om de gesubsidieerde banen versneld af te bouwen. Adlasz (dienstverlener voor het lokaal bestuur en sociale zekerheid) is verzocht een rapport uit te brengen met hierin oplossingsrichtingen voor dit probleem. Dit rapport verscheen april dit jaar. Uit de aangereikte richtingen is gekozen voor een afbouw van de subsidies over een periode van twee jaren, te weten 2014 en 2015. Uitgangspunt hierbij was dat de loonwaarde van de werknemer door de werkgever betaald zou gaan worden en de gemeente aanvult tot aan het wettelijk minimumloon. Deze regeling wordt vervolgens in 2015 afgebouwd. Eenmalige afkoop is mogelijk. Uiteraard is het doel van afbouwen van de subsidie het in dienst houden van de werknemer. Wordt het dienstverband beëindigd vanwege het stopzetten van de subsidie per 1 januari 2014, dan is er van afbouw of afkoop geen sprake.

Onderhandelingen

De afgelopen maanden zijn met een achttal werkgevers onderhandelingen gevoerd over de beëindiging van de loonkostensubsidies voor een 14-tal de beschermde banen in hun organisaties. Uitgangspunt is hierbij steeds geweest dat de gemeente Ridderkerk slechts subsidiënt is. De organisaties zijn formeel werkgever en verantwoordelijk voor de arbeidsrelatie met hun werknemers. Aan deze werkgevers is inmiddels een besluit over de beëindiging van de loonkostensubsidie verzonden. In de besluit is de mogelijkheid voor afbouw en afkoop van de subsidie aangeboden op voorwaarde dat de dienstverband wordt voortgezet. De besluiten zijn in de vorm van beschikkingen verstuurd. Hiertegen is bezwaar en beroep mogelijk.

Drie werkgevers hebben aangegeven dat zij geen mogelijkheden zien om de dienstverbanden voort te zetten. Deze werkgevers zijn om diverse redenen niet ingegaan op een voorstel tot afbouw of afkoop van de subsidie. In totaal gaat het hier om een vijftal medewerkers. De subsidie wordt per 1 januari beëindigd.

Twee werkgevers hebben positief gereageerd op een voorstel tot afkoop. De twee dienstverbanden blijven bij deze werkgevers in tact.

Van drie werkgevers wordt nog een officiële reactie verwacht wel of niet ingaan op het aanbod.

Tot nu toe is er aan één werkgever medegedeeld dat de subsidie ingaande 1 januari 2014 resoluut stopt. Er is verder geen regeling met deze werkgever getroffen. Het betreft hier een drietal werknemers. Het betreft hier een werkgever die de werknemers detachert bij derden. Met deze werkgevers wordt momenteel gekeken of er rechtstreeks met hen kan worden afgekocht, zodat het dienstverband blijft voortbestaan.

Aan alle werkgevers waar de arbeidsrelaties worden beëindigd, worden de diensten van de werkregisseurs aangeboden voor bemiddeling van werk naar werk. Voorts wordt via werkgevers de mogelijkheid van aanvragen Wia en Wajong bekeken.

In de begroting is rekening gehouden met de afbouw van deze loonkostensubsidies. Na verwachting blijven we binnen de aangegeven bedragen.

Pilot werkervaringsplaatsen

Met Sport en Welzijn (SenW) zijn afspraken gemaakt over een pilot tot 1 januari 2015 met hierin een tweetal doelen.

SenW heeft een negental gesubsidieerde banen binnen de pilot, waarvan de beëindiging c.q. voortzetting vanuit eigen middelen geregeld dient te worden.

Voorts is de gemeente overeengekomen dat er voor de periode van de pilot bijstandsgerechtigde kandidaten in de leeftijdscategorie van 55-plus vrijwilligerswerk kan worden aangeboden. Er zijn afspraken over te plaatsen aantallen gemaakt. Medio 2014 dient volgens deze afspraken besloten te worden of de pilot na 1 januari 2015 wordt voorgezet.

Op basis van de volgende criteria wordt de beslissing genomen om al dan niet door te gaan met de pilot:

- De uitstroom (of interne overname) van de negen gesubsidieerde banen dient zoveel mogelijk gerealiseerd te zijn;
- De werkgever dient een verdienpercentage te realiseren. Over de hoogte hiervan zijn afspraken gemaakt;
- De externe opdrachten dienen aantoonbaar toe te nemen;
- Opname van vrijwilligers, waarbij de vrijwilligers de mensen op gesubsidieerde banen bij uitstroom mogelijk kunnen vervangen.

Inmiddels is er evaluatie geweest waarin verbeterpunten geconstateerd zijn. Binnenkort gaan we er met elkaar over praten om deze punten te verbeteren.

Gemeente Albrandswaard

Voor de gemeente Albrandswaard zijn de subsidies voor gesubsidieerde banen per 1 januari 2013 beëindigd. De afwikkeling met de werkgever loopt op dit moment nog.

3. Overheveling van personeelskosten uit het Participatiebudget

De loonkosten van de Klantmanagers Werk werden tot 1 januari 2013 toegerekend aan het participatiebudget. Voor deze constructie is in het verleden gekozen om te voorkomen dat het resterende participatiebudget terugvloeit naar het Rijk. Vanwege zeer sterke teruggang van participatiebudget is de loonkosten € 327.600 Klantmanager Werk uit het financiële overzicht gehaald. Op die manier ontstaat een duidelijker beeld van het beschikbare participatiebudget dat dan uitsluitend bedoeld is voor trajecten en externe begeleiding van trajecten.

Samenvatting

Terugkijkend op het eerste half jaar van 2013 kunnen we concluderen dat alle actiepunten, zoals opgesteld in het plan “Nieuwe Werkwijze team Werk” d.d. 22 oktober 2012, zijn opgepakt en/of gerealiseerd:

- Alle medewerkers hebben de nodige scholing gevolgd en/of training gehad.
- De organisatie is verder geprofessionaliseerd zonder het mensgerichte uit het oog te verliezen.
- We hebben goede afspraken gemaakt met onze samenwerkingspartners.
- De Poortwachters houden ruim 60% van de aanmelding tegen.
- Er is nu goede managementinformatie beschikbaar.
- De collega's en verschillende teams/afdelingen werken goed samen.
- T.o.v. 2012 is er wel een besparing gerealiseerd op het W- deel (voornamelijk door het minder inzetten van externe re-integratietrajecten).

De doelstelling van een daling van 10% van ons bestand t.o.v. 1 januari 2013 is nog niet gerealiseerd. Dit punt zullen we hieronder nog wat explicieter toelichten:

- Er is sprake van een enorm hoger aantal aanvragen en toekenningen in 2013 t.o.v. 2012.
- In geheel 2012 bedroeg het totaal aantal aanvragen 500 hiervan zijn er 301 toegekend. In het eerste halfjaar van 2013 ligt het totaal aantal aanvragen op 492 waarvan er 219 zijn toegekend. Als we dit resultaat extrapoleren tot het einde van het jaar dan zou dit resulteren in 438 toekenningen in 2013 t.o.v. 301 toekenningen in 2012. Dit zou een stijging betekenen van ruim 45%.
- Ondanks deze stijging van toekenningen is het bestand in totaliteit in het eerste half jaar “slechts” met 2,5% toegenomen.
- De nieuwe werkwijze van het team werk is pas van start gegaan per 1 april in plaats van 1 januari 2013. Ook de implementatie van de nieuwe werkwijze heeft meer tijd in beslag genomen dan verwacht.
- Een aantal medewerkers zijn intensief betrokken bij diverse projecten t.b.v. de BAR organisatie. Dit heeft consequenties qua tijd en inzet voor hun reguliere werkzaamheden.

Ondanks het feit dat dat de Nieuwe Werkwijze cijfermatig nog niet voldoet aan onze beoogde doelstelling, zijn we van mening dat de Nieuwe Werkwijze wel een positief effect zal hebben op de ontwikkelingen van ons bestand.

- Alle actiepunten en instrumenten van de nieuwe werkwijze zijn in gang gezet of gestart. Niet alle effecten hiervan zijn meetbaar of zichtbaar in het eerste half jaar, maar zullen naar verwachting in het tweede half jaar tot resultaten leiden.
- In het eerste half jaar is er veel tijd en aandacht besteed aan de jongeren (scholingsplicht). De verwachte uitstroom van 51 jongeren zal pas in september zichtbaar zijn. Met deze uitstroom liggen we op koers om de gewenste uitstroom te behalen.
- Onze werkgeversdienstverlening zal verder worden uitgewerkt.