

Verbeteracties i.v.m. MAU aanvraag 2012 – 2014

Bijlagen:

- Actieplan werkgeverdienstverlening
- Mens en Werk: nieuw perspectief 2012 - 2016
- Masterplanning gemeente Emmen 2012

Inleiding

Op 29 maart 2012 heeft de gemeente Emmen een aanvraag MAU 2012 – 2014 bij het Ministerie van SZW ingediend. De gemeente wordt nu in de gelegenheid gesteld om de in de aanvraag gestelde verbeteracties nader te onderbouwen en de Toetsingscommissie te informeren over de wijze waarop de gemeente inzicht gaat verschaffen over de voortgang en uitvoering van het verbeterplan.

In een brief, verzonden op 28 juni jl. , is het college in de gelegenheid gesteld om binnen 4 weken met een onderbouwing te komen.

Voordat de vragen beantwoord worden willen we de Toetsingscommissie informeren over recente ontwikkelingen m.b.t. het geprognosticeerd resultaat op het Inkomensdeel.

(recente) Ontwikkelingen

Bij het schrijven van het meerjarensce­nario voor de MAU aanvraag is rekening gehouden met zowel de huishoudtoets als de implementatie van de WWnV per 1 januari 2013. Inmiddels is bekend dat de huishoudtoets is ingetrokken en dat de WWnV controversieel is verklaard.

Bij de behandeling van de kadernota 2012 is de huishoudtoets verwijderd en is de WWnV 1 jaar vertraagd. In hetzelfde model is nog geen rekening gehouden met budget voor de Wajong'ers en is nog geen rekening gehouden met het onlangs gepubliceerde voorlopig aangepast budget. Voor de gemeente Emmen heeft het voorlopig budget een positief effect van zo'n 4 miljoen euro. Welk meerjarig effect we hierdoor verwachten is ons nu nog niet duidelijk. Echter aangenomen mag worden dat het budget voor de komende jaren hoger zal gaan uitvallen dan eerder is aangenomen. Er van uitgaande dat het definitief budget inkomensdeel ongeveer gelijk zal zijn aan het voorlopig aangepast budget verwachten we voor 2012 een tekort tussen de 1,7% - 2,3%.

Het is duidelijk dat het rekensce­nario dat is bijgevoegd voor de aanvraag MAU inmiddels achterhaald is. Naast dat het model nog uitging van de huishoudtoets en de WWnV per 1 januari 2013 was er ook geen directe aansluiting met het werkelijke uitkeringsvolume per 31-12-2011 en met het gerealiseerde uitkeringsvolume 2012 (hoger dan doelstelling). Uit de rapportage over de voortgang van de landelijke pilot loondispensatie maken we op dat de prognose van het resultaat van dit instrument mogelijk te rooskleurig is ingeschat. Ook van het scenariomodel kadernota 2012 weten we inmiddels dat deze niet meer actueel is.

Met de begrotingsbehandeling 2013 – 2016 wordt het meerjarig sce­nario aangepast aan de meest recente ontwikkelingen en keuzes hieromtrent. Hierbij wordt ook rekening gehouden met structurele bezuinigingen op het apparaat.

Door de recente ontwikkelingen lukt het niet meer om een nieuw en gedragen scenariomodel op te stellen, daarom nemen we als uitgangspunt bij het schrijven van dit verbeterplan dat de gemeente Emmen de komende jaren (2012 t/m 2014) te maken heeft met een tekort op het inkomensdeel. Door het voorlopig aangepast budget weliswaar minder, maar dat vormt geen belemmering om constant maatregelen te treffen ter verbetering van het resultaat.

Verbeterplan

De Raad dient in te stemmen met de hieronder uitgewerkte verbeteringen en met de frequentie en de wijze waarop de Toetsingscommissie geïnformeerd wordt over de voortgang van de uitvoering van het verbeterplan. Aangezien het zomerreces gaat beginnen is met de Toetsingscommissie overeengekomen dat het besluit van

instemming eind september zal volgen. Hierover is een schriftelijke bevestiging ontvangen.

Voor het verbeterplan hanteren we 2 uitgangspunten, namelijk:

- Jaarplannen Participatie en Werk 2012 (april opgesteld); en
- het doorgaan met de intentie van de WWnV – programmaplan (zie bijlage).

Welke verbeteringen willen we realiseren

Met de verbeteracties die ingezet worden en ook al in gang gezet zijn, wordt verwacht dat de instroom beperkt wordt en dat de uitstroom bevorderd wordt. Uiteraard is ook het prijsbeleid een instrument waarop actief gestuurd kan worden. De prijs wordt beïnvloed door te sturen op handhaving (effect op maatregelen) en bij de implementatie van de WWnV in te zetten op loondispensatie. In het verbeterplan zijn acties met betrekking tot bedrijfsvoering beperkt tot inzet op resultaat gericht werken. Overige verbeteringen zoals sturen op ziekteverzuim, inzet op vakmanschap, professionalisering van managementinformatie en bv de vervanging en integratie van onze automatiseringssystemen zijn wel verbeteracties in het kader van het jaarplan, maar zijn buiten dit verbeterplan gelaten.

In het jaarplan 2012, die dit jaar voor het eerst volgens de methodiek A3 is opgesteld, wordt uitgegaan van een aantal succesbepalende factoren die afgeleid zijn van de taken van Sociale Zaken¹, namelijk:

- Verbeteren poort – door inzet van Training en Diagnose Centrum (TDC);
 - Doelstelling1: Beperken instroom;
 - Preventieve werking (uitval zowel in voorfase als in TDC-trajecten)
 - Doelstelling2: Bevorderen uitstroom.
 - Matching vacatures;
 - Schoolfirst.
- Werkgeversdienstverlening;
 - Doelstelling1: Beperken instroom;
 - Matching vacatures (TDC)
 - Doelstelling2: Bevorderen uitstroom.
 - Matching vacatures (bestaand bestand)
- Werkervaringsbanen structureel borgen binnen de gemeentelijke organisatie;
 - Doelstelling1: Bevorderen uitstroom.
- Streng handhaven;
 - Doelstelling1: Bevorderen uitstroom;
 - Doelstelling2: Rechtmatige uitkering.

Een instrument om de succesbepalende factoren te gaan realiseren zijn individuele (smart geformuleerde) werkplannen voor medewerkers die in het primaire proces een rol hebben.

Training en Diagnose Centrum (TDC)

De gemeente Emmen heeft in het afgelopen jaar de samenwerking met de EMCO-groep geïntensiveerd. Wegens de goede resultaten van de EMCO-groep in het Poortprogramma heeft men in maart 2012 besloten om het contract met de EMCO-groep binnen het Poortprogramma te verlengen tot 1 januari 2013. Tevens is besloten om de invulling van het programma enigszins aan te passen. Het Poort programma is gewijzigd in het TDC. In het TDC welke gevestigd is bij de EMCO-groep kan worden gezien als een afdeling van het Werkplein Zuidoost-Drenthe, worden de inwoners van de gemeente Emmen, welke zich melden voor een uitkering op basis van de Wet Werk en Bijstand (WWB), geactiveerd en gediagnosticeerd.

Het TDC kent drie doelstellingen:

1. Ontmoedigingsbeleid (preventie);
2. Bevorderen van uitstroom (met name naar reguliere arbeid);
3. Opstellen van een goede diagnose van de klant.

¹ Beperken instroom, bevorderen uitstroom en verstrekken van een tijdelijke rechtmatige uitkering

Bijlage 1

Taak	Beperken instroom
Wat	Verbeteren resultaten mbt ontmoedigingsbeleid
Hoe	Doorontwikkeling bedrijfsvoering
Actie	Implementeren TDC 2.0
Omschrijving acties	Aanbrengen van wijzigingen in het poortproces, wijzigingen in proces inkomensintake, directe verwijzing naar voorliggende voorzieningen tijdens voorlichtingsbijeenkomst. Kwaliteitsimpuls aansturing TDC (cultuur en structuur). Verzuimcontrole intensiveren door huisbezoek klantmanager of verzuimcontroleur. Doorontwikkeling branchegericht werken gedurende de TDC periode om arbeidsmarktrelevante werkervaring op te doen en aan te sluiten bij affiniteit van deelnemers.
Planning	December 2012
Nulmoment	PreventieQuote TDC ultimo december 2011 33%
Verbetering	PreventieQuote TDC ultimo december 2012 38%
Definitie	Aantal uitgevallen deelnemers gedeeld door het aantal aangemelde deelnemers TDC

Voor doelstelling 2 van het TDC wordt o.a. gebruik gemaakt van een actieplan werkgeverdienstverlening. In 2012 is gestart met het ontwikkelen van een werkgeverdienstverlening. Met behulp van een actieplan wordt getracht om op een gestructureerde wijze meer werkplekken voor bijstandsgerechtigden bij reguliere werkgevers te realiseren. Dit instrument wordt ingezet op zowel instroom (poortproces) als zittend bestand.

Taak	Bevorderen uitstroom tijdens Poortproces
Wat	Verhogen beïnvloedbare uitstroom naar regulier werk tijdens het Poortproces
Hoe	Inzet op werkgeverdienstverlening
Actie	Uitvoering actieplan werkgeverdienstverlening
Omschrijving acties	> Optimalisatie training werknemersvaardigheden: op tijd komen, houden aan afspraken, omgang met collega's etc. > Arbeidsmarkt Kwalificerend Assistent (AKA) opleiding door het Drenthe College op locatie. > Opleiding is voorbereiding op behalen startkwalificatie. > Training en diplomering heftruck/reachtruck op locatie van de EMCO-groep/TDC. > Training en diplomering VCA op locatie van de EMCO-groep/TDC > Inschrijving uitzendbureaus op locatie EMCO-groep/TDC.
Planning	December 2012
Nulmoment	UitstroomQuote TDC ultimo december 2011; 30%
Verbetering	UitstroomQuote TDC ultimo december 2011; 38%
Definitie	Aantal uitstroom naar regulier werk gedeeld door aantal lopende TDC-trajecten in meetjaar.

Werkgeverdienstverlening

Dit willen we bereiken door heldere afspraken te maken over de taakstelling, rolverdeling, marktwerking, en de dienstverlening aan de werkgever.

De hier genoemde aanpak bestaat uit concrete acties waar meteen mee van start wordt gegaan, waarbij rekening gehouden wordt met de kaders van het meerjaren beleidskader Arbeidsmarkt- en Participatiebeleid 2012-2016, en de richting 2013 in het kader van de Wet werken naar vermogen. Deze aanpak is onderdeel van het startdocument 'Werkgeversdienstverlening korte en middellange termijn.' Het actieplan is als bijlage bijgevoegd.

Taak	Bevorderen beïnvloedbare uitstroom naar regulier werk
------	---

Bijlage 1

Wat	Werkgeverdienstverlening (WGDV)
Hoe	Inzet op implementatie werkgeverdienstverlening
Actie	Uitvoering actieplan werkgeverdienstverlening
Omschrijving acties	> Inzetten op optimalisatie werkgeversarrangementen (Green whale logistics) > Inzetten op optimalisatie SROI-trajecten (Social Return On Investment). > Intensivering instrument speeddating > Opstarten communicatiecampagne ten aanzien van werkgevers (communicatie-activiteiten, profilering TDC, promotiemateriaal, netwerkbijeenkomsten etc.)
Planning	Januari 2013
Nulmoment	MatchingsQuote WWB (WGDV). Niet beschikbaar, gestart februari 2012
Verbetering	MatchingsQuote WWB (WGDV) ultimo december 2012, 18%
Definitie	Aantal matchingen WWB / aantal geworven vacatures in het lopende meetjaar

Werkervaringsbanen

In het kader van het actieplan jeugdwerkloosheid is van maart 2010 tot en met maart december 2011 het project Werkervaringsbanen ingezet. Het project werkervaringsbanen was een succesvol project. Van de 35 jongeren die een werkervaringsbaan hebben aanvaard, is een deel uitgestroomd. 18 Jongeren hebben inmiddels hun kans gepakt en hebben een reguliere baan gevonden. 2 jongeren zijn weer gaan studeren en 1 jongere volgt een stage bij het UWV.

Taak	Bevorderen beïnvloedbare uitstroom naar regulier werk
Wat	Voortzetten succesvol instrument werkervaringsbanen door als werkgever het goede voorbeeld te geven
Hoe	Collegevoorstel werkervaringsbanen, stage- en afstudeerplekken
Actie	Implementatie voorstel
Omschrijving acties	Selectie, plaatsing, begeleiding en toeleiden naar (reguliere) arbeid.
Planning	Maart 2013
Nulmoment	UitstroomQuote WEB naar regulier werk 51%.
Verbetering	Continueren resultaat, doelstelling 25 plaatsingen bij de gemeente, waarvan 13 uitstromen naar regulier werk.
Definitie	Aantal uitstroom uit de uitkering als gevolg van werkervaringsbaan bij de gemeente Emmen. Gemeten 6 maanden na inzet van de werkervaringsbaan.

Handhaven

De gemeente Emmen is in 2009 een vijfjarig traject gestart om de resultaten van handhaving te monitoren en waar mogelijk te verbeteren. We zien in handhaving een belangrijk instrument in het kader van zowel instroompreventie als uitstroombevordering. In 2009 heeft RadarAdvies opdracht gekregen om de effecten van het handhavingsbeleid te monitoren, de nulmeting heeft in het datzelfde jaar plaatsgevonden. De éénmeting, die in 2013 gevolgd wordt door een tweemeting, heeft in het najaar van 2011 plaatsgevonden.

Het onderzoek richt zich op de beleving van ons handhavingsbeleid onder klanten en medewerkers. De resultaten hebben er toe geleid dat met name de klantmanagers meer oog hebben gekregen voor de effecten van het opleggen van maatregelen wanneer een klant zich niet aan re-integratieafspraken houdt. Een ander gevolg is dat handhavingsmedewerkers meedraaien in de verschillende teams. Het doel is om de signaleringsfunctie bij de medewerkers in de primaire processen verder te vergroten.

Ook proberen we de spontane nalevingsbereidheid binnen de sociale zekerheid verder te vergroten door te werken langs de vier pijlers van hoogwaardig handhaven.

1. Goede voorlichting
2. Goede dienstverlening.
3. Vroegtijdige detectie oneigenlijk gebruik/ misbruik.
4. Daadwerkelijk sanctioneren.

Taak	Beperken instroom
------	-------------------

Bijlage 1

Wat	Verdere optimalisatie voorlichting en dienstverlening
Hoe	Radar adviesmetingen opvolgen
Omschrijving acties	Implementatie aanbeveling 1 meting Radar Advies
Actie	Dienstverleningsgesprek met klant vroeg in het intakeproces. Nadere implementatie consultfunctie in de primaire processen Verhoging fraudealertheid van medewerkers
Planning	Doorlopend
Nulmoment	1-02-2012 adviezen Radar 1-meting
Verbetering	Continueren resultaat, in stand houden preventiequote voortraject TDC
Definitie	Aantal vroegtijdig beëindigde uitkeringen/ vroegtijdig afgebroken uitkeringen

Taak	Bevorderen uitstroom en rechtmatige uitkering
Wat	Tegen gaan mis- of oneigenlijk gebruik
Hoe	Radar adviesmetingen opvolgen
Omschreven acties	Implementatie aanbeveling 1 meting Radar Advies
Acties	Communicatietraject handhaving binnen PAR/WRK Nadere implementatie consultfunctie in de primaire processen Scholing en faciliteren handhaving medewerkers
Planning	Doorlopend
Nulmoment	1-02-2012 adviezen Radar 1-meting
Verbetering	Continueren resultaat, in stand houden preventiequote TDC traject
Definitie	Aantal beëindigde uitkeringen en opgelegde maatregelen gedurende het meetjaar

Bedrijfsvoering

Binnen Sociale Zaken is tot op heden niet of nauwelijks gewerkt met resultaat gerichte medewerkers afspraken. Een instrument om de succesbepalende factoren te gaan realiseren zijn individuele (smart geformuleerde) werkplannen voor medewerkers die in het primaire proces een rol hebben.

Taak	Alle taakvelden
Wat	Individuele werkplannen per medewerker
Hoe	Met medewerkers worden resultaatgerichte afspraken opgesteld, die afgeleid zijn van de gezamenlijk te realiseren doelen.
Actie	Teamleiders stellen samen met de medewerker een individueel werkplan op
Omschrijving acties	De individuele werkplannen moeten ondersteund gaan worden met managementinformatie per medewerker. In 2012 wordt het aantal systemen waarin gewerkt wordt afgebouwd. De verschillende systemen worden de komende jaren zoveel mogelijk geïntegreerd. Een succesfactor om individuele werkplannen daadwerkelijk effect te laten hebben wordt gezocht in een professioneel managementinformatiesysteem. De mogelijkheden met betrekking tot Cognos worden verkend. De voortgang van de werkplannen worden periodiek door de teamleider met de medewerker besproken. Afsluitend volgt een functioneringsgesprek.
Planning	Meetmoment 1; oktober 2012 Meetmoment 2; december 2012
Nulmoment	0% (start 2012)
Verbetering	60% individuele werkplannen voor primaire functies eind december 2012 2013 alle primaire functies hebben een individueel werkplan

Rapportage en frequentie

Voor de frequentie en wijze waarop we de Toetsingscommissie WWB inzicht verschaffen over de voortgang van de uitvoering van het verbeterplan willen we de normale planning en controlecyclus van de gemeente Emmen hanteren. Binnen de masterplanning zijn er een tweetal momenten waarin middels een marap gerapporteerd wordt over de voortgang van de te realiseren doelen. We stellen voor om genoemde verbeteracties mee te nemen in deze rapportages. Voorgesteld wordt om deze marap-rapportage beschikbaar te stellen aan de Toetsingscommissie WWB. Verder stellen we voor om ter afsluiting van het jaar de realisatie van de verbeteracties mee te nemen het jaarverslag (beleidsmatig verslag).

De masterplanning is als bijlage opgenomen. Concreet betekent dit dat we de Toetsingscommissie in de maand juni en in de maand oktober een marap sturen en in de maand februari/maart van het jaar t+1 een jaarverslag ter verantwoording.