

Jaarplan 2020



Dankzij het Werkplein

Hart van West-Brabant maak ik

weer deel uit van de samenleving.



Werkplein



Hart van West-Brabant

Het Werkplein in 2020

De maatschappij verandert steeds sneller. We zijn op weg naar een participatie- en netwerkmaatschappij. Een inwoner verwacht een andere rol van de overheid, de verhouding tussen hen verandert. Meer naast elkaar in plaats van een overheid die boven de inwoner staat. Deze veranderingen spelen zich ook af binnen het sociale domein waar we net de drie decentralisaties achter de rug hebben. Je kunt deze veranderingen als volgt samenvatten: we gaan meer uit van maatwerk, met als vertrekpunt de vraag: "Wat heb je nodig?" in plaats van "Waar heb je recht op".

Een andere zichtbare verandering voor het Werkplein is de complexer wordende doelgroep. De afgelopen jaren lag de focus op het ondersteunen van onze inwoners richting werk. En daarbij op een doelgerichte aanpak om alleen inwoners met recht op een uitkering binnen te krijgen en te hebben. We zien dat de huidige doelgroep van het Werkplein een steeds grotere afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Deze groep heeft steeds complexere problematieken op allerlei leefgebieden, waarbij betaalde arbeid niet altijd realistisch is. Daarnaast komen inwoners met een (gedeeltelijke) arbeidsbeperking ook bij het Werkplein terecht.

Wat betekent dit voor het Werkplein?

Vanzelfsprekend heeft dit alles gevolgen voor het Werkplein. Wij maken immers deel uit van die veranderende maatschappij en werken voor de veranderende doelgroep. In plaats van een op regels en wetten gerichte 'blauwe' organisatie willen we een 'groene' organisatie zijn die de mens centraal stelt. We stellen steeds meer de mens centraal en kijken breder dan alleen naar de uitvoering van de Participatiewet. Echt in gesprek gaan met de inwoners en hen proberen op weg te helpen. Daarbij uitgaande van hun 'eigen kracht'. Feitelijk vormt dit de kapstok voor het handelen van onze organisatie in de komende jaren, in de organisatieontwikkeling en in de dagelijkse praktijk.

In 2020 staat de ontwikkeling voorop

De ontwikkeling van inwoners die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. En de ontwikkeling van de organisatie, om meer aan te sluiten bij de verschuivende uitdagingen. We willen nog steeds zeer adequaat inkomen verstrekken en sterk blijven in het activeren van inwoners. Om ze te laten groeien op de participatieladder met als doel (waar mogelijk) weer een eigen inkomen te verdienen bij een werkgever. We noemen dit ook wel de verticale groei.

Het Werkplein wil daarnaast ook meer bijdragen aan de brede ontwikkeling van inwoners. Zodat zij aan de slag kunnen met hun problematiek die deelname aan de maatschappij belemmert. Daarvoor moeten wij als organisatie verder ontwikkelen. Groeien in het in verbinding werken met partners uit het sociaal domein. In het breed bekijken van de aandachtsgebieden van de inwoners die bij ons aankloppen. Zodat we goed kunnen doorverwijzen en een aanpak op maat laten zijn. Hierbij spreken we over horizontale groei.

De Participatiewet vraagt om een bredere benadering van de doelgroep, waarbij niet alleen werk en inkomen centraal staan maar waarbij ook de achterliggende zorgvraag in beeld komt. Het vraagstuk voor het Werkplein voor 2020 is dan ook hoe we het goede behouden van deze focus op groei op de participatieladder van de groep die daarvoor in aanmerking komt (verticale groei). Maar óók hoe we ruimte creëren om aan de slag te gaan met de bredere ondersteuningsvraag van inwoners (horizontale groei).

De doelgroep van het Werkplein groeit. Er is een toename van nieuwe doelgroepen door de invoering van de Participatiewet. Ook zijn er meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die te maken hebben met brede problematiek. Het ontwikkelen van deze groep inwoners vraagt om een andere, bredere kijk op dienstverlening.

Wat mag u van ons verwachten?

Samen met de zes gemeenten is een Werkprogramma opgesteld met doelstellingen die aansluiten bij de 'groene koers' van het Werkplein. We hebben daarbij gekozen voor resultaatdoelstellingen gericht op twee doelgroepen: wat mogen de **inwoners** verwachten van het Werkplein en wat kunnen de **gemeenten** verwachten. Rode draad daarin is onze ambitie om de inwoner meer centraal te laten staan in onze dienstverlening. Met een gezonde focus op groei op weg naar participatie of werk. En daarbij meer aandacht te hebben voor de belemmeringen die de groei richting werk in de weg staan.

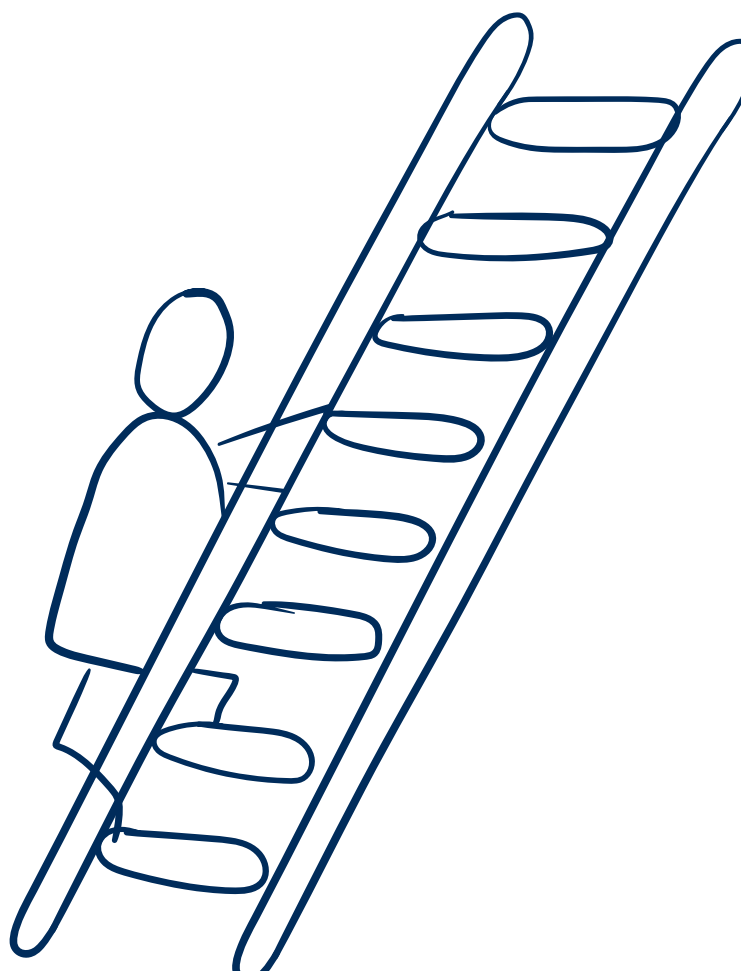
Werkprogramma 2020

Het Werkprogramma bestaat uit de volgende onderdelen:

- ➔ Inwoners van het Hart van West-Brabant die recht hebben op een uitkering, krijgen uiterlijk binnen de wettelijke termijn het geld op hun rekening gestort om in hun levensonderhoud te voorzien;
- ➔ Inwoners van het Hart van West-Brabant met een uitkering (en/of een arbeidsbeperking) worden actief ondersteund in hun ontwikkeling op weg naar werk/participatie;
- ➔ Inwoners van het Hart van West-Brabant die ondersteuning nodig hebben, worden ondersteund bij hun zorg/hulpvraag zodat zij kunnen meedoen in de maatschappij;
- ➔ Het Werkplein zorgt voor een goede en tijdige afstemming over de financiële producten en levert de producten voor het bestuurlijk besluitvormingsproces hierover aan;
- ➔ Het Werkplein wil de komende jaren haar dienstverlening meer toekomstbestendig maken: de inwoner en haar ondersteuningsbehoefte staan centraal. Dit vraagt om een doorontwikkeling van de organisatie en medewerkers;
- ➔ Het Werkplein wil een efficiënte dienstverlening organiseren aan de inwoners door een effectieve werkwijze waarbij de inwoner centraal staat;
- ➔ Het Werkplein draagt bij aan de samenwerking tussen gemeenten, maatschappelijke organisaties, werkgevers, etc.

“De medewerkers bij het Werkplein hebben mij snel duidelijkheid gegeven over het inkomen dat ik ging ontvangen. Heel fijn dat ik binnen de kortste keren wist waar ik aan toe was. Ik waardeer het ook dat ze mij in contact brachten met hulpinstanties en mij wezen op andere rechten die ik heb, zoals toeslagen voor huur en zorg.”

Ursula



Hoe gaan we dit bereiken?

Sinds een jaar werkt het Werkplein aan de ontwikkeling van een nieuwe koers. Na enkele jaren te hebben gefocust op de samenvoeging en de gewenste efficiëntie, is nu de wens om de organisatie meer te 'vergroenen'. Meer maatwerk, meer de mens centraal, minder systemen en minder processen. Maar hoe gaat het Werkplein daar komen?

1

Een Werkplein met HART voor de inwoners van West-Brabant.

We bieden dienstverlening die de inwoner centraal stelt. We verdiepen ons in de persoonlijke situatie van inwoners, ondersteunen bij werk en inkomen en brengen ze waar nodig in contact met onze partners in het sociaal domein.

Strategische communicatie over mens, hart en groei

Organisatieontwikkeling

Vier werkgroepen met medewerkers zijn aan de slag met een nieuwe visie op:

Welke stappen zet de inwoner met en bij ons in de **klantreis**?

Wat is onze opdracht en hoe werken we samen in het **sociaal domein**?

Sturingsfilosofie
Welk organisatiemodel past hierbij? En welke leiderschapsfilosofie? Heeft dit gevolgen voor de organisatiestructuur?

Welke **dienstverlening** is het meest ondersteunend bij ontwikkeling van inwoners?

2

3

Pilots nieuwe werkwijzen
(doelgroep C, intensief aan de poort)

Proeftuinen Ketensamenwerking

Ontwikkeling team

Projecten die bijdragen aan vergroening

4



Vakmanschap en Leiderschap



De toon van de lerende organisatie

Medewerkers-onderzoek



Digitaal werken

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit



Gesprekencyclus

Heldere taal



1

Projectstructuur

Het traject 'organisatieontwikkeling' handelt vanuit het principe: van A naar B via B. Het Werkplein wil een groene organisatie zijn en probeert de weg ernaar toe ook zo groen mogelijk in te kleuren. De projectstructuur zelf ademt meer groen, meer netwerksamenleving, meer autonomie voor medewerkers uit. Zo hebben we er bewust voor gekozen om geen klassiek verandertraject in te zetten waarbij de top van de organisatie aangeeft wat de nieuwe stip op de horizon is. We zijn mét de medewerkers samen op zoek naar een nieuwe identiteit en een nieuwe bedoeling. Deze identiteit wordt onze houvast: het Werkplein dat we willen zijn en uitstralen. Het is daarmee ook richtinggevend voor de verdere ontwikkelingen die we inzetten.

2

Organisatieontwikkeling

Vier werkgroepen, over klantreis, samenwerking in het sociaal domein, sturingsfilosofie en dienstverlening zijn sinds juli 2019 voortvarend aan de slag. Meer dan zeventig medewerkers buigen zich over een nieuwe visie op hun onderwerp. Ze kijken daarbij van buiten naar binnen en gaan op zoek naar goede voorbeelden in het land. De werkgroepen werken autonoom: er is geen top-down-sturing vanuit het MT, alleen faciliterende begeleiding vanuit het programmateam. In het voorjaar van 2020 leveren de vier werkgroepen hun afzonderlijke visies aan die volgens hen bijdragen aan een toekomstbestendig Werkplein. Met elkaar gaan we de **WERKPLAATS** in. Het team organisatieontwikkeling zorgt daarna voor één concrete visie. Na de eerste sessie in de 'Werkplaats' gaan de werkgroepen aan de slag om te komen tot een plan van aanpak: hoe komen we tot het 'groene' Werkplein? Dit komt weer samen op de tweede bijeenkomst in de 'Werkplaats' in juni. De visie en het plan van aanpak worden vervolgens aan het bestuur gepresenteerd. Afhankelijk van de inhoudelijke koers kan het zijn dat er besluitvorming nodig is, bijvoorbeeld over de organisatiestructuur.

WERKPLAATS

*Alle losse onderdelen komen op tafel en samen zetten we het nieuwe Werkplein in elkaar.
Sommige onderdelen kunnen nog prima mee en hebben een oppoetsbeurt nodig.
Andere onderdelen zullen echt aangepast moeten worden om duurzaam te blijven.
In 2020 komen we drie keer bij elkaar met de deelnemers aan de werkgroepen,
aangevuld met projectleiders van andere projecten die de organisatieontwikkeling raken.*



“ De medewerkers van het Werkplein waren heel behulpzaam. Wel vond ik dat ik veel stappen moest doorlopen voordat ik wist waar ik recht op had. Gelukkig ben ik inmiddels aan het werk en heb ik deze ondersteuning niet meer nodig.

Steven



3

Inhoudelijke doorontwikkeling

Ook inhoudelijk wordt er gewerkt aan de doorontwikkeling van het Werkplein. Dit is zichtbaar in diverse pilots en proeftuinen. De hoofdlijn van deze ontwikkeling is het voorbereiden van het Werkplein op de grotere groep met een toenemende problematiek en/of arbeidsbeperking. Hierop worden nieuwe werkwijzen toegepast: een ander gesprek aan de poort, betere doorverwijzing aan maatschappelijke partners en gesprekken aan de keukentafel. Belangrijk bij al deze pilots en proeftuinen is dat dit echt om het leren gaat. Daarom worden ook deze pilots betrokken in de 'Werkplaats'. Zo kan de pilot 'Cliëntondersteuning Roosendaal' vertellen over hun ervaringen met een ander poortproces aan de werkgroep 'Klantreis'. Daarna kan de pilot weer aangescherpt worden om zo nog meer te leren in het tweede kwartaal.

PILOTS NIEUWE WERKWIJZEN

- Cliëntondersteuning Roosendaal
- Kleine Kernen (Stampersgat)
- Zorg (Rucphen)

PROEFTUINEN/KETENSAMENWERKING

- Doelgroep C
- Nieuwe instroom
- Statushouders

Projecten die bijdragen aan vergroening

Naast de organisatieontwikkeling en de inhoudelijke doorontwikkeling zijn er zeven projecten die gaan bijdragen aan de vergroening.

- ➔ Vakmanschap en Leiderschap gaat over het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn om als professional in te kunnen spelen op de veranderende vraag van inwoners. Zo gaat het MT aan de slag met leiderschap passend bij de nieuwe organisatie. Klantmanagers geven gevolg aan de eerder ingezette training over Vakmanschap, door gerichte coaching over gespreksvoering. Ook blijft het belangrijk om als klantmanager zo doordacht mogelijk te handelen. Daarbij wordt bijvoorbeeld het Divosa-gespreksmiddel 'Mijn Werkblad' ingezet en is er aandacht voor reflectie op de inzet van de klantmanager en het effect dat dit heeft.
- ➔ De Toon van de lerende organisatie is een traject wat door bevlogen trainers van het Werkplein is opgezet. De medewerkers zelf zijn het instrument voor de verandering. 'Toon' wordt ontworpen volgens een cyclische leerstrategie. Ontwikkelen houdt niet op en de acties zelf kunnen al voldoening geven. Zo gaat 'Toon' over bewustwording; hoe de medewerker denkt en doet op zijn/haar werk en over zijn/haar uitstraling. Het gaat over feedback geven. En 'Toon' gaat over de inzet en toevoegde waarde van de medewerker aan de organisatie.
- ➔ Het Werkplein is sinds het najaar gestart met een medewerkersonderzoek. Meerdere keren per jaar wordt er een online dialoog gehouden met medewerkers om hun mening en ervaringen te peilen over een onderwerp dat gerelateerd is aan werken bij het Werkplein. De uitkomsten worden meegenomen in het organisatieontwikkelingstraject.
- ➔ Digitaal werken gaat enerzijds over het aanbieden van digitale dienstverlening aan inwoners om het contact beter en makkelijker te laten verlopen. Anderzijds kunnen medewerkers van het Werkplein sinds 2019 tijden plaatsafhankelijk werken. Dit gaan we in 2020 nog verder ontwikkelen met een ondersteunend intranet en beter gekoppelde systemen. Daarmee wordt het mogelijk om gesprekken met inwoners aan bijvoorbeeld de keukentafel of in het wijkcentrum te voeren.
- ➔ HRM heeft als een van de focuspunten van 2020 Duurzame inzetbaarheid. De vakgroep trekt hierbij samen op met een groep enthousiaste medewerkers. Zij hebben zich onder de vlag *Young Professionals* verzameld en werken actief mee om de organisatie meer vitaliteit en werkplezier te brengen.
- ➔ Een ander focuspunt van HRM is de gesprekkencyclus. In de nieuwe gesprekkencyclus kunnen medewerkers groeigesprekken hebben met leidinggevendenden, met collega's, maar ook met bijvoorbeeld een groeibuddy (interne coach). Men krijgt zo meer inzicht in de eigen ontwikkeling en hoe je hiermee aan de slag kunt gaan. Daarnaast vindt er minimaal één keer per jaar een 'waar sta ik-gesprek' plaats met de leidinggevende.
- ➔ In 2019 zijn we gestart met de nieuwe Heldere taal-wijzer 'Hart voor je inwoner'. In het vijfde hoofdstuk wordt verder toegelicht wat de strategische communicatie-inzet wordt voor 2020.

Hoe de doelstellingen te behalen?

Het Werkplein heeft vijf afdelingen. Drie zijn voor de primaire uitvoering: Inkomen, Inkomensondersteuning en Werk & Participatie. Twee teams zijn ter ondersteuning van het primaire proces: Staf en Besturing & Control. Voor alle teams geldt dat zij in 2020 een 'groenere' koers gaan varen. Bij sommige teams is dit direct zichtbaar voor inwoners, bij andere teams is dit meer faciliterend. Kort lichten we per team de belangrijkste koersbewegingen van 2020 toe.

Het team **Inkomen** is verantwoordelijk voor alle aanvragen voor (bijzondere) bijstand. Voor inwoners is het belangrijk dat men snel duidelijkheid heeft en goed geïnformeerd wordt over verdere ondersteuning zoals minimabeleid en de collectieve ziektekostenverzekering. In 2020 wordt daarnaast ook meer aandacht gegeven aan inwoners. Gesprekken aan de balie gaan over meer dan alleen inkomen. Om inwoners met een brede problematiek door te verwijzen gaan we de banden aanhalen met collega-organisaties. Ook wordt in 2020 de telefonische bereikbaarheid voor netwerkpartners uitgebreid. Zo kan bijvoorbeeld schuldhelpverlening of cliëntbegeleiding van een inwoner de hele dag terecht voor vragen en afstemming. Tot slot wordt er ook voor inwoners gewerkt aan een betere dienstverlening door met digitale aanvragen te werken. Hierdoor heeft een inwoner het geld sneller op zijn of haar rekening staan.

Bij team **Inkomensondersteuning** is een aantal disciplines verzameld. Zo is de vakgroep 'Uitkerings-administratie' verantwoordelijk voor correcte en tijdige betalingen. In 2020 wordt het de uitdaging om de pilot van 'digitalisering inkomstenverklaringen' onder nog meer klanten uit te rollen.

De vakgroep 'Terugvordering en verhaal' houdt zich bezig met het herstellen van een situatie van onterechte bijstandsverstrekking en pakt fraudepreventie fraudesignalen snel op. In 2020 speelt samenwerking en intervisie een grote rol om meer inzicht te krijgen op de impact die besluiten van het team hebben op de inwoner. Ook wordt er gewerkt aan meer fraudealertheid bij de klantmanagers om te zorgen dat uitkeringen terecht komen bij inwoners die daar recht op hebben. Ook de screening aan de poort en de aanpak van niet-willers wordt komend jaar voortgezet.

Team **Werk en Participatie** brengt inwoners verder in hun persoonlijke ontwikkeling. Een deel van de inwoners kan ondersteund worden richting werk. Voor deze inwoners met perspectief op groei richting de arbeidsmarkt wordt de frequent intensieve aanpak voortgezet. Waar nodig worden leerwerktrajecten en trainingen ingezet. Op de groep met een nog grotere afstand, doelgroep C, ligt een fors accent het komende jaar. Deels worden inwoners bijvoorbeeld benaderd om deel te nemen aan de pilot 'Cliëntondersteuning', de pilot 'Kleine kernen', de pilot 'Zorg' of aan de proeftuin van de keten-samenwerking. En ook in 2020 worden de lokale activiteiten van 'Werkplein Actief' ingezet om inwoners te laten ontwikkelen.

Het Werkgeversservicepunt gaat ook actief aan de slag met het ondersteunen van inwoners richting werk. Bijvoorbeeld door hen in contact te brengen met werkgevers, het organiseren van speedmeets en branchegerichte banenbeurzen. Een ander deel van de inwoners heeft een arbeidsbeperking (indicatie garantiebaan of beschut werk). Met hen wordt ook gekeken naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld met inzet van een loonkostensubsidie of jobcoaching. Komend jaar is daarbij meer aandacht voor inwoners die al aan de slag zijn bij een werkgever om te zorgen dat aflopende contracten verlengd gaan worden. Ook voor statushouders is er een intensieve aanpak. We ondersteunen zoveel mogelijk statushouders richting werk en proberen daarbij inburgering nadrukkelijker te laten plaatsvinden op de werkvloer. Daarmee wordt ook voorbereid op de nieuwe wet inburgering, door te kijken naar een soepelere overgang vanuit een AZC. Ook wordt er een speciale training ingezet bij een deel van de groep om meer bereidheid rondom kansberoepen te creëren en te werken aan werknemersvaardigheden.

“

**Kansen grijp ik met
beide handen aan!**

Kimberley

”

Ook gaan we komend jaar eerder in gesprek met inwoners die bij ons binnenstappen, juist ook met deze groep met weinig arbeidsmarktperspectief. Samen verkennen we wat de vervolgstappen in iemands horizontale of verticale groei zijn.

In het team **Besturing en Control** zitten ondersteunende functies zoals ICT, interne controle en kwaliteit. Ook bij dit team draait het komend jaar om 'de mens centraal'. Zo wordt bij klachten en bezwaargangen direct contact gelegd met de inwoner om te kijken wat er speelt. Dit om een besluit beter toe te kunnen lichten en om de intentie scherper te stellen. Dit leidt steeds vaker tot het herzien van een besluit of het intrekken van een klacht of bezwaar. In 2020 gaan besturing en control en beleid ook meer toewerken naar sturingsinformatie in plaats van verantwoording afleggen. Producten in de P&C-cyclus gaan bondiger worden, met meer zicht op wat dit voor de inwoner en voor gemeenten betekent.

Team Staf tenslotte is ondersteunend aan de andere teams. De collega's van 'Administratieve Ondersteuning' en van 'Documentaire Informatievoorziening' zetten zich daarom in voor een nog betere onderlinge samenwerking. Dit zodat zij (binnen het team en de gehele organisatie) een bijdrage kunnen leveren aan snelle besluitvorming, afhandeling en heldere vastlegging.

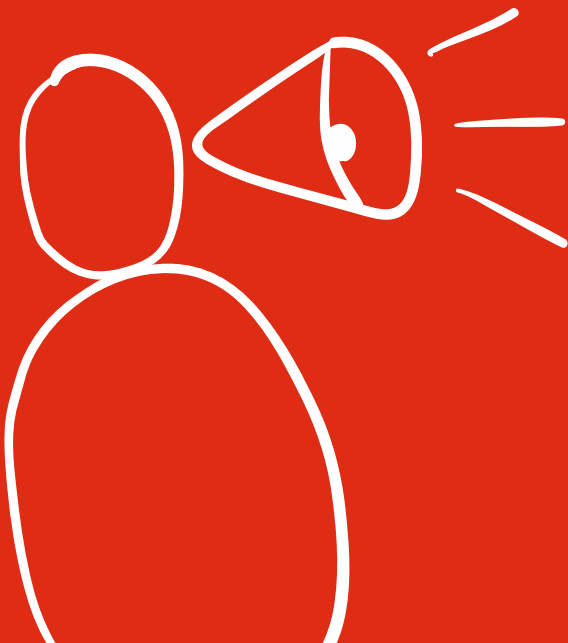


Communicatie

In de afgelopen jaren is de communicatie van het Werkplein vooral gericht geweest op de rechten en plichten van de inwoner, de cijfers van bestandsontwikkelingen en het in de pers uitdragen van succesvolle matches. Vanaf 2020 gaan we meer laten zien van het verhaal daarachter. In al onze uitingen komt de mens centraal te staan in beeld en verhaal.

Naar een nieuw communicatieframe

Onze doelgroep en werk zijn aan het veranderen. Met een GAP-analyse brengen we de verschillen in kaart tussen de zich ontwikkelende identiteit van het Werkplein en het oude imago van een klassieke sociale dienst. Met communicatie maken we de stap naar een nieuwe manier van kijken naar ons werk. We besteden aandacht aan een nieuwe gezamenlijke boodschap en benadering van de inwoners, politiek, partners en werkgevers. Met als einddoel voor alle doelgroepen direct duidelijke communicatie.



Naast het aanbieden van diensten, stellen we in de communicatie nadrukkelijker de vraag: "Waarmee kunnen we u ondersteunen?" Met daarbij voorbeelden wat onze diensten betekenen voor de levens van inwoners. We maken inzichtelijk hoe zij zich ontwikkelen; het eerlijke verhaal van hun triomfen en uitdagingen. We laten werkgevers aan het woord over inclusief ondernemerschap. En we laten zien wat samenwerking in het sociaal domein betekent voor het gesprek met de inwoner aan tafel.

Mens centraal: klantvriendelijk en duidelijk

In de kern is en blijft onze communicatie gericht op de dienstverlening aan de inwoner. We houden rekening met de ontvanger, kiezen voor een persoonlijke benadering en zorgen dat de taal begrijpelijk is. Dit gebeurt via kanalen zoals 1-op-1 contacten met medewerkers, presentaties, brieven, formulieren, folders en de website. In 2020 gaan we nog pro-actiever inwoners informeren via persoonlijke contacten en de inzet van een nieuwsbrief met gepersonaliseerde informatie.

We gaan komend jaar verder met de ingezette weg om onze communicatie te vereenvoudigen. In 2019 hebben medewerkers een schrijftraining ontvangen en is er een schrijfwijzer geïntroduceerd. Ook zijn we aan de slag gegaan met het werven van schrijfcoaches onder de collega's voor de borging van heldere taal in de organisatie. Zij hebben een opleiding ontvangen tot schrijfcoach om collega's te steunen en van feedback te voorzien. Komend jaar vindt er reflectie plaats met onze inwoners; worden onze documenten nu als klantvriendelijk en leesbaar ervaren. Eind 2020 zijn alle standaardbrieven geschreven volgens de richtlijnen van de schrijfwijzer. Verder vindt er intervisie plaats op de taal en toon in persoonlijke contacten met inwoners om de organisatie communicatiever te maken.

“

Het Werkplein heeft gezien dat er meer nodig is om mij naar werk te helpen. Zij hebben de juiste mensen om mij heen verzameld en nu gaat het goed met me. Binnenkort ga ik na 5 jaar weer aan de slag, dankzij het Werkplein!

John

”

Ontwikkeling

Door middel van interviews met inwoners gaan we meer communiceren over de stappen die zij zetten in hun ontwikkeling. Deze interviews delen we via de pers en onze publiekscommunicatie (website, folders, presentaties, etc.). De inspiratieve verhalen bieden inwoners perspectief over wat er mogelijk is.

Voor samenwerkingspartners en gemeenten geven de verhalen inzage in de opgave van onze inwoners, aanvullend op de beschrijving van onze aanpak en bestandscijfers. Voor werkgevers geven de interviews een beter beeld bij wat zij kunnen verwachten van onze inwoners.

Samenwerking

In de organisatieontwikkeling van het Werkplein krijgen medewerkers de ruimte voor hun vakmanschap, praktische inzichten en verbetervoorstellen.

Communicatie draagt hier aan bij met het faciliteren van ontmoetingen tussen collega's in informatieve bijeenkomsten, met creatieve sessies en door het delen van ontwikkelingen (afdelingsnieuwsbrieven, intranet, etc.). Richting partners in het sociaal domein gaan we uitkomsten van onze hechtere samenwerking delen, wisselen we informatie uit over onze aanpak en organiseren we een inkijk in elkaars keuken.

Het Werkplein helpt inwoners uit de regio zo zelfstandig mogelijk te leven. In dit jaarplan hebben we een aantal van hen aan u voorgesteld. Zo heeft u kennis gemaakt met de nieuwe communicatie-aanpak waarin de inwoners centraal staan.





Contact

www.werkpleinhartvanwest-brabant.nl
076 750 35 00 (ma t/m vrij / 9:00 - 10:30 uur)

Roosendaalseweg 4, Etten-Leur / Dunantstraat 80, Roosendaal
(maandag t/m vrijdag: 9.00 - 12.00 uur, melden voor uitkering: tot 11.00 uur)

U kunt geen rechten ontleen uit de informatie in deze folder.