



2023

meerjaren-
beleidsplan
2020 - 2023

Werkzaak slaat de brug tussen
werkzoekenden met een afstand tot
de arbeidsmarkt en werkgevers.
Werkzaak boekte goede resultaten!

En wil dat ook in de toekomst doen...

Leeswijzer

Voor u ligt het meerjarenbeleidsplan. Dit maken wij telkens voor een periode van 4 jaar. In de infographic op bladzijde 4 en 5 ziet u in een oogopslag ons meerjarenbeleid. In dit meerjarenbeleidsplan nemen wij u vervolgens mee langs de afzonderlijke onderdelen uit deze infographic.

We beginnen bij de omgeving waarin we werken. Daarna leest u onze ambitie en kernwaarden en de vijf actielijnen waarop wij van 2020 tot en met 2023 focussen. U blijft onze resultaten terugzien in de zes al bekende doelstellingen van Werkzaak.

We sluiten dit plan af met zes concrete voorbeelden van de uitvoering.

meerjarenbeleidsplan
2020 - 2023

Inhoudsopgave

Infographic meerjarenbeleidsplan	4
Introductie	6
Directeur Elfriede Boer: Antwoord op de toekomst	7
Voorzitter Collin Stolwijk: Samenwerking in vertrouwen	11
Onze omgeving	10
Wereldstrategie: duurzame doelen Verenigde Naties	12
Maatschappelijke ontwikkelingen: zeven strategische thema's	14
Onze ambitie en kernwaarden	16
Onze focus op vijf actielijnen	18
Bijdragen aan inclusief werkgeverschap en een inclusieve regionale arbeidsmarkt	19
Versterken kwetsbare mens, vangnet en springplankfunctie	19
Inspelen op 7 strategische thema's	20
Continu ontwikkelen bedrijfsvoering	23
Investeren in partnerschappen en samen innoveren	23
Onze zes doelstellingen	25
Instroompreventie	25
Ontwikkeling	25
Groepsplaatsingen	25
Detacheringen	25
Loonkostenplaatsingen	25
Duurzame uitstroom	25
Voorbeeld van onze aanpak per strategisch thema	
Exoskelet & Cobot	26
Circulair biedt kansen	28
Betere plaatsing door intensieve begeleiding op het werk	30
Iedereen aan de E-learning	32
Voorschakel traject taal	34
Realiseren van een bottellijn	36
Weg met barrière naar werk door schulden	38

DE 3 VN DOELEN



8 WAARDIG WERK
EN ECONOMISCHE GROEI



17 PARTNERSCHAP OM
DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN



4 KWALITEITSONDERWIJS

MEEDOEN VERBINDEN ONTWIKKELEN

TALENT — WERKT VOOR — RIVIERENLAND

2020-2021-2022-2023

Bijdragen aan Inclusief
werkgeverschap en inclusieve
regionale arbeidsmarkt

Versterken
kwetsbare mens,
vangnet en
springplank functie

Inspelen op
7 strategische thema's

Investeren in
gerichte partnerschappen
en samen
innoveren

Continu ontwikkelen
bedrijfsvoering

U ziet de samenleving van Rivierenland als een
waterkringloop.

De waarden achter de parachute en de VN-doelen
in de luchtballon geven Werkzaak richting.
Neerslag uit wolken maken land vruchtbaar.
Vijf wolken symboliseren onze strategische
actielijnen; de ontwikkelfocus voor de komende
jaren.

We zijn actief in een veranderend landschap met
zeven strategische thema's die veel invloed
(gaan) hebben op werk.
De bruggen zijn verbindingen die Werkzaak legt
tussen partners, werkgevers en werkzoekenden.
De rivieren monden uit in resultaten.

GELUK

WELVAART
VERDELING

MIGRATIE

DETACHERING

GROEPS-
PLAATSINGEN

SOCIAAL
ONDERNEMERSCHAP

LEVEN LANG
LEREN

CIRCULAIRE
ECONOMIE

TECHNOLOGIE

LOON KOSTEN
PLAATSING

DUURZAME
UITSTROOM

WERKZAAK
RIVIERENLAND



Antwoord op de toekomst

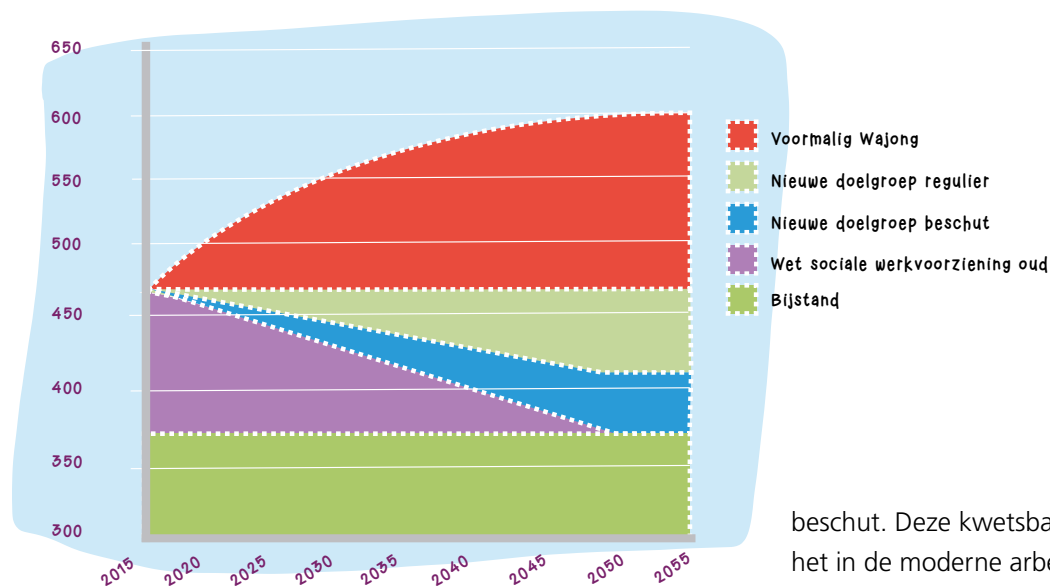
Directeur Elfriede Boer over aanleiding en richting van meerjarenbeleidsplan

Afgelopen vier jaar voerde Werkzaam de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening uit: de corebusiness van Werkzaam. We hebben gebouwd aan een sociaal werkbedrijf dat in verbinding staat met werkgevers, gemeenten, onderwijs, maatschappelijke instellingen en andere belangrijke stakeholders uit Rivierenland. Werkzaam slaat hierbij de brug tussen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers. Werkzaam boekte goede resultaten! En wil dat ook in de toekomst doen. In dit meerjarenbeleidsplan leest u over de ontwikkelingen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt en over onze koers voor de komende jaren.

Waarom is het zo belangrijk om te kijken naar wat er om ons heen gebeurt?

Elfriede Boer: 'Ons werk heeft om meerdere redenen toekomstwaarde. Wij helpen mensen langdurig aan werk. Dat is goed voor onze werkzoekenden, voor werkgevers en voor de maatschappij. Tegelijkertijd is het essentieel om een voorschot te nemen op de toekomst. Door te anticiperen op laagconjunctuur en heel veel oog te hebben voor wat er om ons heen gebeurt. Werkzaam benoemt in 2019 zeven strategische thema's ontwikkelingen die zich in hoog tempo voordoen en van invloed zijn op werkgelegenheid.'





Titel: Doelgroepontwikkeling
Bron: Memorie van toelichting Participatiewet

Zowel met positieve en negatieve effecten. Ik heb het dan over, technologie en over de noodzaak van sociaal ondernemerschap. En over migratie, het belang van de relatie tussen werk & geluk, welvaartverdeling en een leven lang leren. Dat blijven ontwikkelen, of anders gezegd je kunnen aanpassen aan veranderingen, is nu al heel belangrijk.

En het wordt steeds belangrijker om binnen de arbeidsmarkt mee te kunnen bewegen als medewerker. Voor ons als organisatie is het ook van heel groot belang om aanpassingsvermogen te hebben en verder te ontwikkelen omdat we alleen zo onze dienstverlening verder kunnen verbeteren. In Amerika bedachten ze daar de mooie term VUCA Wereld voor (zie kader). Dit meerjarenbeleidsplan en de wijze waarop de onderliggende strategie tot stand kwam is ons antwoord op de veranderingen en onze voorbereiding op de toekomst.'

Wat zie je in de doelgroep gebeuren nu er steeds meer mensen duurzaam naar werk uitstromen?

Elfriede Boer: 'Werkzaam was de afgelopen drie jaar succesvol in het benutten van het arbeidspotentieel in de arbeidsmarktregio. Toch is er een toename voorspeld van de doelgroep die een beroep doet op de dienstverlening van Werkzaam. Dat komt voor een aanzienlijk deel doordat er nieuwe groepen in de bijstand komen, zoals de jonggehandicapten met arbeidsvermogen en mensen die vroeger in de sociale werkvoorziening terecht kwamen. Een deel van hen komt nu als regulier in de bijstand, een ander deel als nieuw

beschut. Deze kwetsbare groepen hebben het in de moderne arbeidsmarkt moeilijk.

Verder is het zo dat er de afgelopen jaren veel uitstroom uit de bijstand was van inwoners die zich relatief dichtbij de arbeidsmarkt bevonden. Het economisch tij hielp ons daar goed bij. Dit zijn mensen die vallen in klantprofiel 1 en 2. De mensen met klantprofiel 3 hebben een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld door een zwaardere beperking of multiproblematiek. Hier ligt voor de komende tijd een uitdaging: hoe kunnen we ook hen duurzaam begeleiden naar werk. Dit geldt ook voor de inwoners met mogelijk arbeidspotentieel die behoren tot klantprofiel 4 en worden begeleid door de gemeenten.

Ik wil dat iedereen bezig is met innovaties: denk out of the box, durf fouten te maken en leer ervan

Tegelijkertijd stabiliseert de hoogconjunctuur. Dat zien we al terug in een toename van WW-uitkering in het tweede kwartaal van 2019. Een deel van die mensen komt uiteindelijk weer bij ons terecht.

En ja er komen nieuwe sectoren. De energietransitie biedt baankansen en gelijktijdig

verdwijnen er banen door automatisering al blijven er vaak nog wel 'handjes' nodig. Dit zien we bijvoorbeeld in de logistiek. Zo zijn de doelgroep die we bedienen en de kansen die we kunnen benutten, volop in beweging.'

Wat brengt dit Meerjarenbeleidsplan?

Elfriede Boer: 'Dit plan neemt u mee langs vijf actielijnen die wij als kapstok voor de toekomst gebruiken. Deze zijn en worden voortdurend gevoed vanuit zeven strategische thema's. Op bladzijde 14 leest u er meer over. Binnen de zeven thema's werken we aan verbetering en vernieuwing van onze dienstverlening. In dit Meerjarenbeleidsplan geven we per thema een voorbeeld over hoe we hiermee aan de slag zijn of gaan.

Ieder jaar stelt Werkzaam Rivierenland ook een kaderbrief op. Hierin geven we ons bestuur en de gemeenteraden inzicht in de projecten die we per jaar oppakken, nadat we ze via een check langs de vijf actielijnen bepaald hebben. We realiseren deze projecten in samenwerking en steeds vaker ook door cocreatie met de stakeholders in Rivierenland.

VUCA Wereld

VUCA Wereld omschrijft de wereld waarin wij ons als mensen en organisaties nu bevinden. Het betekent:

- Volatile - snel veranderend
- Uncertain - onzeker
- Complex - complex
- Ambiguous - vaag / dubbelzinnig

Onze samenleving verandert in historisch hoog tempo, ook de omgeving van Werkzaam. Onze wereld is steeds meer VUCA. En kenmerkt zich door toenemende complexiteit en onzekerheid. De betekenis van de veranderingen is niet altijd helder. Vormen ze bedreigingen of bieden ze juist kansen? Of allebei?

Een goed voorbeeld is het tempo waarin technologie zich ontwikkelt. Robots nemen (delen van) ons werk in de toekomst over. Tegelijk biedt technologie ook kansen. Door technologie kunnen mensen met een beperking makkelijker hun werk doen. Door een hoge mate van verandering, onzekerheid, complexiteit en vaagheid, wordt het moeilijker om vijf of tien jaarplannen tot in detail uit te werken. Werkzaam kiest ervoor actief op deze veranderingen in te spelen. In dit meerjarenbeleidsplan zetten we niet alles vast. We zetten een koers uit, waardoor we focus aanbrengen en flexibel blijven.

Ons antwoord op VUCA is:

- Volatile > Visie geven door koers te bepalen.
- Uncertain > Proberen de context te begrijpen en actief in te spelen op de belangrijkste ontwikkelingen.
- Complex > Helderheid verschaffen en het simpel maken, kansen pakken en leren.
- Ambiguous > Flexibiliteit inbouwen. De wereld is niet maakbaar. Wendbaarheid is essentieel.



Voor het opstellen van het meerjarenbeleidsplan 2020 - 2023 kozen we voor een brede aanpak. Bedrijven en andere belangrijke stakeholders, gemeentelijk beleidsmedewerkers, raadsleden en colleges vroegen we het afgelopen jaar om input.

Zo ontvingen raadsleden tijdens een bijeenkomst in februari 2019 informatie over zeven strategische thema's die in de toekomst impact hebben op de arbeidsmarkt en werkgelegenheid. En kozen zij uit de zeventien duurzame doelen van de Verenigde Naties, de doelen die zij het meest vonden passen bij de maatschappelijke opgave van Werkzaam Rivierenland. U leest er meer over op bladzijde 12.

We kiezen er bewust voor om dit plan op hoofdlijn te formuleren. We focussen ons de komende jaren op vijf actielijnen

U ziet in dit meerjarenbeleidsplan een keuze van drie van de zeventien doelen terugkomen. Deze hebben alle drie raakvlak met de inclusieve maatschappij waarin iedereen kan meedoen. Want hier ligt de kerntaak van Werkzaam: Werkzaam Rivierenland versterkt werkzoekenden zodat zij kunnen deelnemen en helpt ondernemers die medewerkers te vinden die optimaal bij hun bedrijf passen, nu en in de toekomst. We zijn realistisch: die inclusieve arbeidsmarkt hebben

Samenwerking in vertrouwen

we nog niet bereikt en sommige mensen hebben niet alleen een springplank maar ook een blijvend vangnet nodig.

We kiezen er bewust voor om dit plan op hoofdlijn te formuleren. We focussen ons de komende jaren op vijf actielijnen. U vindt daarom in dit plan geen uitgewerkte lijst van activiteiten.

Als Algemeen Bestuur geven we met dit plan de richting aan waarin Werkzaam zich verder wil én moet ontwikkelen. Wetende dat de wereld om ons heen verandert. Deze richting sluit aan bij de ambities en past binnen de kaders van de begroting die de gemeenteraden hebben meegegeven. We toetsen de komende jaren onze inzet aan dit meerjarenbeleidsplan. Via de Planning & Control cyclus blijven de gemeenten aan de vóór- en achterkant betrokken bij de ontwikkeling van Werkzaam en de resultaten op de zeven strategische thema's.

Voor een echte inclusieve maatschappij is iedereen nodig. Dus ook u. Samenwerken in vertrouwen en vanuit partnership brengt de inwoners en werkgevers van Rivierenland het beste resultaat.

Collin Stolwijk

Voorzitter Algemeen Bestuur Werkzaam Rivierenland

Wereld- strategie

De wereld heeft ook een strategie: de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties. Ze zijn bedoeld om de wereld tot een betere plek te maken in 2030, schrijven de Verenigde Naties (VN) in hun voorstel voor een nieuwe mondiale agenda. Werkzaamheid zit in 3 van deze 17 doelen aangesloten op haar werk.



Partnerschap om doelstellingen te bereiken

Partnerschap om doelstellingen te realiseren. Alleen door samen te werken met andere organisaties, kunnen we werkzoekenden duurzaam naar werk begeleiden.

Kwaliteitsonderwijs

Wij investeren in het leren en ontwikkelen van werkzoekenden. Dit is essentieel om een baan te vinden of te behouden.

Waardig werk en economische groei

We begeleiden werkzoekenden naar werk, waardoor zij een bijdrage kunnen leveren aan de brede welvaart in onze regio.

zeven

7 ontwikkelingen: onze strategische thema's

We leven in een tijd van veel, grote en snelle veranderingen. Iedereen vraagt zich af waar het naartoe gaat met onze samenleving en de snelle ontwikkelingen. Iedere futuroloog heeft wel een idee en niemand weet hoe het echt zal zijn. Zo hoor je dat er banen verdwijnen én dat er werk zal zijn voor iedereen. De toekomst is in die zin ongewis.

Waarom kijk je dan toch in de toekomst? Het kijken naar ontwikkelingen in de samenleving helpt bij het bepalen van focus. Waar zien we kansen om onze dienstverlening verder te verbeteren? Werkzaam zet in op zeven belangrijke ontwikkelingen in de samenleving die ieder hun impact op werk zullen hebben. We geloven dat investeren in deze ontwikkelingen onze dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers ten goede komt. Lees hier per thema hoe we dat zien.



Door nieuwe technologieën veranderen, verdwijnen en ontstaan banen. Inzet op 21e-eeuwse vaardigheden zoals kritisch denken en probleemoplossend vermogen zijn noodzakelijk om te kunnen blijven functioneren in onze snel veranderende arbeidsmarkt.

In 2023 is een leven lang leren vanzelfsprekend voor werkzoekenden en werkgevers. We hebben een leercultuur waarbij 21e-eeuwse vaardigheden onderdeel zijn van ons instrumentarium.



De arbeidsparticipatie van migranten en statushouders blijft achter. Werkzaam maakt het mogelijk om gelijktijdig te werken, een opleiding te volgen én de kennis over de Nederlandse taal en maatschappij te vergroten. Dit verbetert hun kansen op de arbeidsmarkt.

In 2023 maakt deze multi-aanpak versnelde uitstroom van migranten en statushouders mogelijk.



De ontwikkelingen van robotisering, digitalisering, big data, kunstmatige intelligentie en biotechnologie veranderen onze samenleving ingrijpend. Met positieve en negatieve effecten voor de arbeidsmarkt. Werkzaam wil de kansen benutten.

In 2023 zijn nieuwe technologieën onderdeel van ons instrumentarium.



Leven in armoede en schulden heeft een negatieve invloed op de levenssituatie, de gezondheid en het IQ. Dit verkleint de kansen op het vinden en behouden van werk. Werkzaam wil armoede bestrijden.

In 2023 hebben we instrumenten om de armoedeproblematiek te verminderen.



De circulaire economie en energietransitie zijn volop in ontwikkeling. Werkzaam wil de kansen van deze ontwikkelingen benutten.

In 2023 plaatsen we werkzoekenden bij werkgevers die circulair ondernemen.



Sociaal ondernemers zoeken innovatieve oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Het maken van maatschappelijke impact staat bij hen voorop. Werkzaam wil de baankansen van deze ontwikkeling benutten.

In 2023 plaatsen we werkzoekenden bij werkgevers die sociaal ondernemen.



Werk maakt mensen gelukkiger en gelukkige mensen zijn productiever. Door te draaien aan de knoppen die geluk beïnvloeden, kunnen we mensen naar werk begeleiden, werk laten behouden en hun inzetbaarheid verbeteren. Denk aan het bevorderen van een gezonde leefstijl en het versterken van het netwerk.

In 2023 besteden we bij alle werkzoekenden aandacht aan geluk via een bewezen methodiek.

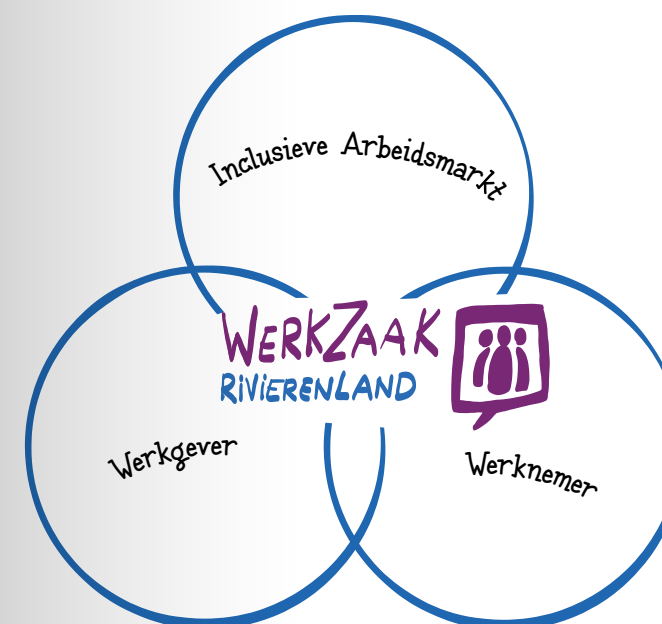
Waarom? Onze ambitie en waarden

Werkzaak introduceert een ambitie ter vervanging van de missie en visie die we tot nu toe hanteerden.

Beleidsadviseur Veronique Stevens legt uit waarom we dit doen: 'Niet iedereen herkent onze organisatie in de missie en kan deze opnoemen en toelichten. Terwijl je eigenlijk wilt dat onze professionals soepel kunnen vertellen wat de ambitie van onze organisatie is en makkelijk de verbinding kunnen leggen met waaraan zij een bijdrage leveren. Ook de vraag "wat is nu eigenlijk het verschil tussen een missie en een visie" roept verwarring op.

De sessies die we het afgelopen jaar organiseerden voor de vorming van het Meerjarenbeleidsplan, laten een duidelijke rode draad zien: Werkzaak Rivierenland wil opereren vanuit haar *Waarom*: het versterken van werkzoekenden zodat zij kunnen deelnemen in een inclusieve samenleving. Daarbij zijn we realistisch: die inclusieve arbeidsmarkt hebben we nog niet gerealiseerd en sommige hebben niet alleen een springplank maar ook een blijvend vangnet nodig.

De visie uit het vorige meerjarenbeleidsplan blijft als slogan bestaan. Ambitie en slogan sluiten heel goed aan op onze waarden die op een opvallend groot draagvlak in onze organisatie kunnen rekenen.'



Onze ambitie:

Iedereen doet mee in de samenleving. Daar gelooft Werkzaak Rivierenland in.

We begeleiden mensen bij het vinden en behouden van werk. Als dat nodig is, bieden we inkomensondersteuning of werk in een aangepaste omgeving. Want iedereen verdient een kans.

Wij versterken werkzoekenden, medewerkers en werkgevers bij het ontdekken, benutten en vergroten van talenten.

We luisteren aandachtig en bepalen samen de beste route naar werk. Dat zorgt voor een win-win-win, voor werkzoekenden & medewerkers, werkgevers en de regio Rivierenland.

Onze slogan:

Talent werkt voor Rivierenland

Onze waarden:

Meedoen

Ieder mens doet mee. We geloven in een samenleving waarin iedereen de kans krijgt om mee te doen. Wij maken en houden werk bereikbaar voor zoveel mogelijk mensen, juist voor diegenen in een kwetsbare situatie.



Verbinden

Door de ander écht te zien en te erkennen, bouwen we bruggen. Zo verbinden we werkzoekenden & medewerkers, werkgevers en al onze partners. We zijn nieuwsgierig naar de ander en werken samen vanuit vertrouwen. Regels en systemen zijn ondersteunend, geen doel op zich.



Ontwikkelen

Ieder mens heeft talent. Iedereen kan leren en zich verder ontwikkelen. Wij versterken de ander bij het ontdekken, benutten en vergroten van talenten. We geven regie aan de ander waar dat kan. We proberen en leren elke dag.

vijf

Geïnspireerd door de VN doelen en de ontwikkelingen in de maatschappij (7 strategische thema's) formuleerden wij onze ambitie en kernwaarden. We bepaalden 5 actielijnen; onze focus voor de komende jaren. Al onze activiteiten in de periode 2020- 2023 dragen bij aan deze 5 actielijnen.

1

Bijdragen aan inclusief werkgeverschap en een inclusieve regionale arbeidsmarkt

Wij zien een inclusieve samenleving, waarin iedereen naar vermogen meedoet, als het ultieme doel. Wij zien dat dit doel nog niet is bereikt. Inclusief ondernemen is nog niet voor iedere werkgever een vanzelfsprekendheid.

Onze ambitie 2020 - 2023

- Wij stimuleren werkgevers inclusief te ondernemen, adviseren hen hierbij en bieden trainingen aan die inclusief ondernemen bevorderen.
- We bouwen verder aan een infrastructuur waarbij werkgevers en werkzoekenden elkaar steeds makkelijker vinden.
- Wij dragen de opkomst van sociaal ondernemerschap een warm hart toe, stimuleren dit waar we kunnen en werken met sociaal ondernemers samen.
- Wij stimuleren werkzoekenden en mensen met een beperking zo regulier mogelijk te werken.

2

Versterken kwetsbare mens, vangnet en springplank functie

Iemand die meedoet in de samenleving en zichzelf ontwikkelt, wordt sterker. Het verkleint de afstand tot de arbeidsmarkt waardoor je eerder je eigen inkomen kunt verdienen. Wij zijn de springplank waar mensen zich kunnen ontwikkelen. Soms zijn mensen erg kwetsbaar en is het aanbieden van een voorziening het meest passend. Maar ook dan doe je mee. We willen barrières die werken in de weg staan, zoveel mogelijk wegnemen. We zetten ons in om (terugval naar) sociaal isolement te voorkomen.

Onze ambitie 2020 - 2023

- We kijken naar de leefwereld van de werkzoekende. Deze is leidend. De systeemwereld is helpend.
- We hanteren en optimaliseren een kernproces:
 - instroompreventie
 - ontwikkelplek
 - groepsdetachering
 - individuele detachering
 - plaatsing met loonkostensubsidie bij werkgever
 - uitstroom naar regulier werk
 - nazorg
- Wij stellen, op verzoek van onze gemeentelijke opdrachtgevers en het UWV, onze infrastructuur open voor alle uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en inwoners die een stap richting arbeidsmarkt willen maken.

Actielijnen

3

Inspelen op
7 strategische thema's

We zijn actief in een samenleving waarin ontwikkelingen zich in een hoog tempo voordoen. We zijn ervan overtuigd dat we hier proactief op moeten inspelen om onze dienstverlening naar werkgevers en werkzoekenden te blijven verbeteren. Wij hebben zeven thema's die voor onze kerntaken het meest van belang zijn en waar we actief op inspelen:

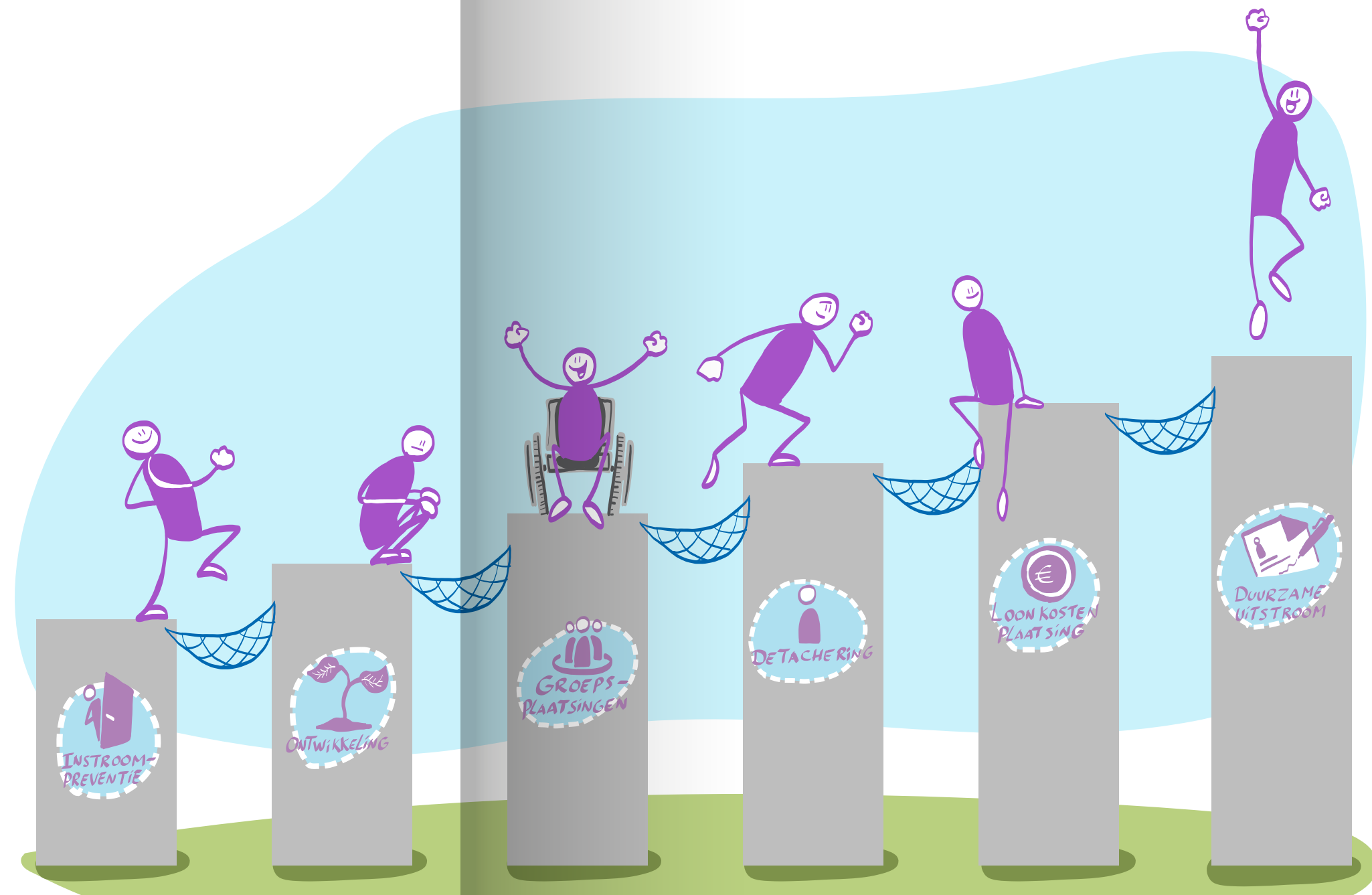
Onze ambitie 2020 - 2023

- leven lang leren
- migratie
- technologie
- welvaartverdeling
- circulaire economie
- sociaal ondernemerschap
- geluk

Ieder thema is voorzien van een ambitie. Deze leest u op bladzijde 26 en vanaf bladzijde 39 leest u per thema een voorbeeldproject.

Geïnspireerd door de VN doelen en de ontwikkelingen in de maatschappij formuleerden wij onze ambitie en kernwaarden.

We bepaalden 5 actielijnen. Al onze activiteiten in de periode 2020 - 2023 dragen bij aan deze 5 actielijnen.





Financiële strategie

Onze financiële strategie is onderdeel van de actielijn continu ontwikkelen bedrijfsvoering. Het uitgangspunt hierbij is bij ongewijzigd beleid geen stijging van bedrijfskosten (behalve prijsindexering) en focust op:

- Werken met scenario's die rekening houden met conjunctuurverschillen.
- Financiering uit het innovatiefonds of externe bronnen zoals subsidies.

4

Continu ontwikkelen bedrijfsvoering

Werkzaam Rivierenland wil optimaal inspelen op veranderingen die zich in- en extern voordoen. Een bedrijfsvoering die daarin optimaal ondersteunt is essentieel.

Onze ambitie 2020 - 2023

- We willen een waardegedreven organisatie zijn met waardegedreven leiderschap.
- We stimuleren een organisatiecultuur waarin continu verbeteren en vernieuwen de rode draad vormen en bevorderen de zelforganisatie van teams.
- Wij werken samen met onderzoekers om onze manier van werken verder te verbeteren.
- We zien systemen, waaronder ICT, als helpend bij het verder optimaliseren van onze dienstverlening en klantbeleving.
- We blijven werken aan een kwalitatief goede planning en control.

5

Investeren in partnerschappen en samen innoveren

Wij zijn actief in een netwerksamenleving. Ontwikkelingen gaan in hoog tempo. Door samen te werken en te innoveren met andere organisaties zoals werkgevers, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, overheden en de doelgroep, verbeteren wij onze dienstverlening.

Onze ambitie 2020 - 2023

- Wij realiseren samen met partners projecten zoals binnen Perspectief op werk, een stimulans van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om meer mensen naar werk te begeleiden.
- We zijn een actieve partner in het Regionaal Werkbedrijf - Platform Onderwijs Arbeidsmarkt.
- We onderhouden nauwe contacten met landelijke organisaties als Cedris (landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt), Divosa (vereniging van gemeentelijke directeurs in het sociaal domein) en SBCM (Kenniscentrum en Arbeidsmarkt- & Opleidingsfonds voor de sociale werkgelegenheid).
- We denken mee met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het verbeteren van wetten die we uitvoeren.



We zijn een ambitieuze, ondernemende organisatie. We willen resultaten bereiken. We werken met doelstellingen om focus te geven aan onze organisatie en om aan onze opdrachtgevers te laten zien wat we hebben bereikt.

Doelstellingen zijn een middel om onze ambitie te kunnen realiseren. Door nieuwe inzichten in de komende jaren kunnen de doelen veranderen zodat ze blijven aansluiten op onze ambitie. Vooral nog kiezen we voor deze zes doelstellingen.

Zes doelstellingen

1

Instroompreventie

De participatiewet kent voorwaarden. We kijken of een inwoner aan de voorwaarden voldoet. Wanneer dit niet het geval is, verwijzen we de inwoner zo goed mogelijk door naar de organisaties waarmee we samenwerken. Ook werken we samen met UWV zodat onnodige doorstroom vanuit een andere uitkeringssituatie naar de Participatiewet, zoveel mogelijk wordt voorkomen.



2

Ontwikkeling

Als een werkzoekende leert, vergroot deze zijn talenten en kennis. De werkzoekende ontwikkelt zich en krijgt meer zelfvertrouwen. Dit vergroot de kansen op een baan. Ook wordt voorkomen dat de afstand tot de arbeidsmarkt groter wordt.



3

Groepsplaatsingen

Bij groepsplaatsingen gaat een werkzoekende, op detachingsbasis en in groepsverband, aan de slag bij een werkgever. Werkzaam Rivierenland spreekt over een groepsplaatsing als deze uit 5 of meer personen bestaat. Soms is het een passend instrument voor de langere termijn. Anderen kunnen, na de groepsplaatsing, de stap maken naar een arbeidscontract bij een werkgever.



4

Detacheringen

Detacheringen vinden ook in kleiner verband plaats. In groepjes van minder dan 5 personen of individueel. Een detachering is, net als een groepsdetachering, soms een passend instrument voor langere tijd. Anderen kunnen, na een detachering, de stap maken naar een arbeidscontract bij een werkgever.



5

Loonkostenplaatsingen

Loonkostensubsidie kan worden ingezet bij mensen die een arbeidscontract bij een werkgever hebben en door hun beperking, niet zelfstandig het wettelijk minimum loon kunnen verdienen. De loonkostensubsidie compenseert dit verschil.



6

Duurzame uitstroom

We spreken van duurzame uitstroom als iemand een arbeidscontract bij een werkgever heeft van minimaal 6 maanden.

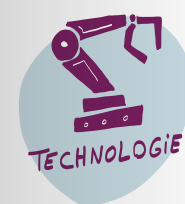




Ik hoef 's avonds niet meer tegelijk met mijn kinderen naar bed. Ik heb nog energie over.

Vanaf deze bladzijde leest u per strategisch thema een voorbeeld waar Werkzaam al mee bezig is of in 2020 start.

De voorbeelden zijn bedoeld als concrete verduidelijking van het thema.



De mogelijkheden van technologie ontdekken en ervaren

Met dit experiment startte Werkzaam begin 2019. We wonnen er zelfs de Challenge technologie voor inclusie mee, samen met zes andere innovaties. En dat is mooi want Werkzaam krijgt nu support van wetenschappers bij het onderzoek en deelt direct mee in de opbrengst van de andere zes innovaties.

Met de aanschaf van twee exoskeletten en het leasen van een cobot (collaboratieve robot) kiest Werkzaam ervoor om in een vroeg stadium te onderzoeken op welke wijze deze technologieën en onze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt elkaar kunnen versterken. De cobot stapelt dozen op pallets. Vooral een pluspunt als het om zware dozen gaat. Het exoskelet ondersteunt bij fysiek zware werkzaamheden.

Normalisatie is essentieel

Het experiment onderzoekt heel open de meerwaarde en wat nodig is om deze hulpmiddelen te accepteren als normaal. Net zoals je een bril opdoet als je slecht ziet. Een voorman bij een werkgever was heel duidelijk: 'Dat exoskelet ga ik nooit dragen. Ik ben niet

gek.' Toen hem gevraagd werd wat hij zou doen als de productie-manager hem zou aandoen, werd zijn mening genuanceerder. Zo onderzoeken we vanuit de ervaringen van de gebruikers en ontdekten we dus dat het belang van normalisatie groot is. Het skelet zelf is wel bewezen, het gaat ons veel meer om de toepassing. Dagdromend zien we al voor ons dat het zo normaal is dat je het gewoon in je rugzak stopt of dat exoskeletten in verschillende maten altijd beschikbaar zijn en je er een kunt aandoen op het moment dat je een fysiek zware klus moet doen.

Breed testen om veel te leren

We kijken ook naar de invloed op bijvoorbeeld ziekteverzuim en productiviteit. Het exoskelet testen we intern en bij Itho Daaldrop, in

de logistieke sector, in de keuken van het ziekenhuis en bij Avri. We overwegen om ook in de schoonmaak de mogelijkheden te testen. Het werken met de cobot, testen we in onze eigen bedrijfshallen. De cobot werd opvallend positief en met veel geïnteresseerde vragen ontvangen door de medewerkers.

Voorbeeld en kennisfunctie

We dragen onze opgedane kennis uit tijdens een Werkgeversbijeenkomst. Door voorop te lopen en een voorbeeldfunctie te vervullen openen we op allerlei manieren deuren.

Exoskelet & Cobot

Circulair biedt kansen



Kansen voor nieuwe banen in energietransitie

In de energiewereld verandert er veel in hoog tempo. Werkzaak is in gesprek met de installatie- en elektrobranche en ziet veel kansen op werk in de nieuwe technologische oplossingen. Werk dat om specifieke vaardigheden vraagt en nieuwe banen voor de toekomst oplevert. Daar anticipeert Werkzaak op, in nauw overleg met ROC Rivor, het opleidingsbedrijf IW Midden en reïntegratiebedrijf GreenFox Social Return en natuurlijk het bedrijfsleven in Rivierenland. Dit initiatief krijgt financiering vanuit Perspectief op Werk.

Win-win-win

Omdat statushouders in de afgelopen jaren bewezen dat ze talent hebben voor techniek ziet Werkzaak daar kansen om een win-win-win situatie te creëren voor de werkzoekende, de werkgever en de maatschappij. Werkzaak selecteert tien statushouders die, via een leerwerkroute, aan de slag gaan als leerling monteur installatiewerk, uitgebreid met de gevraagde nieuwe skills en een Nederlandse taal traject.

Arbeidspotentieel benutten

Voor ondernemers is dit echt een kans om uit een groter arbeidspotentieel te putten. Een slimme ondernemer doet aanpassingen, bijvoorbeeld de taken in verschillende moeilijkheidsgraden

op delen (deelbanen). Essentieel om meer mensen vanuit Werkzaak een kans te bieden en sociale inclusie mogelijk te maken met werk dat past bij iemand zijn arbeidsvermogen.

Regionale energietransitie versnellen

Vooruitblikkend willen we graag meewerken aan een Smart Technology Experience Center in onze regio. Waar onder één dak advisering & coaching, opleiding van vakmensen (ook zij-instroom) en aanbod van actuele duurzame bouwoplossingen voor burger en regionale bouw- en installatiebedrijven bij elkaar is gebracht. Dat kan de regionale energietransitie versnellen.

In de samenwerking is duidelijk sprake van kruisbestuiving. Die soms ook schuurt en van daaruit tot gesprekken en nadenken leidt. Het is een gezamenlijke uitdaging om duurzame oplossingen te bieden voor het tekort aan vakkrachten.

Circulair biedt kansen

De circulaire economie biedt kansen aan inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. We volgen bedrijven die zich richten op refurbishing en recycling op de voet, omdat we verwachten dat deze bedrijven gaan groeien en arbeidskrachten nodig hebben. En we hebben natuurlijk een nauwe samenwerking met Avri.



We hebben het over mensen die het zelfstandig niet zo makkelijk redden en dat soms zelf niet eens in de gaten hebben.

Innoveren? Vier ook de mislukkingen

Zonder experiment geen succesvolle innovatie. Dat gaat onvermijdelijk gepaard met mislukkingen en aannames die niet blijken te kloppen. Of resultaten die je op een ander en veel beter spoor zetten dan je verwachtte. Dit hoort er allemaal bij en is zelfs belangrijk voor het leer- en ontwikkelproces. Sterker nog hierdoor kunnen we sneller leren.



Voor mensen met psychische kwetsbaarheden

De kip of het ei, welke is er eerst? Een vergelijkbare vraag geldt ook bij psychisch kwetsbaren: eerst zorg of eerst werk. Werkzaam denkt dat het tegelijk inzetten van werk en intensieve begeleiding op de werkvloer, succesvol kan zijn om de steeds groter wordende groep mensen met psychische kwetsbaarheden beter aan passend werk te helpen én langer aan het werk te houden.

In werk het accent op intensieve begeleiding

Individuele Plaatsing en Steun (IPS) trajecten laten al goede resultaten zien. Dan staat de zorg centraal met werk als een middel om iemand te versterken. Daar zijn we vanuit de Verbinding GGZ - Werk al druk mee bezig. In dit experiment, mede gefinancierd met geld vanuit Perspectief op Werk, leggen we, samen met zorgorganisaties, gemeenten en UWV, het accent op intensieve begeleiding op de werkvloer. De werkzoekende en zijn situatie staan centraal om een stap verder te komen. De begeleider is als case-manager het eerste aanspreekpunt en onderhoudt contact met andere professionals en betrokkenen rond de werkzoekende. Juist in het begin van een werktraject is intensieve begeleiding nodig, die kan bijvoorbeeld vier uur per week zijn.

Werk draagt bij aan zelfstandigheid

Omdat werk bijdraagt aan volwaardig meedoen, zelfwaardering, zelfstandigheid en geluk willen we in eerste instantie met enkele werkzoekenden het effect onderzoeken van intensieve begeleiding. Als het succesvol blijkt zetten we het geleerde in het volgende jaar op grotere schaal in. Waarbij we ook andere vragen willen beantwoorden die meer ingaan op hoe je dit kunt organiseren. We gaan in dit project ook op verschillende manieren in gesprek met werkgevers over werken met mensen met psychische kwetsbaarheden en we versterken de professionele begeleiders.

Voor dit experiment is geld beschikbaar vanuit Perspectief op werk.

Betere plaatsing door Intensieve begeleiding op het werk

Iedereen aan de E-learning



Ontwikkelen als maatwerk

De medewerkers in de productie op de Poppenbouwing, waarvan een groot deel valt onder de Wet sociale werkvoorziening of beschut werk via de Participatiewet, besteden vijftien procent van hun arbeidstijd aan een individueel e-learningprogramma gericht op basisvaardigheden. Tot nu toe doorliepen ruim 60 medewerkers dit programma met hele bruikbare resultaten in ieders ontwikkeltraject. Het afronden van de e-learning duurt circa zes maanden. Komende jaren volgen alle bijna 400 medewerkers in de productie deze training. Voor een kleine groep mensen is het volgen van de e-learning niet mogelijk doordat zij laaggeletterd zijn of een te grote beperking hebben. Voor hen is een groepstraining opgezet. Met actieve oefeningen en handelingen die aansluit op niveau van de medewerkers.

In gesprek over ontwikkeltraject

Wie de e-learning heeft doorlopen, ontvangt een certificaat. De resultaten zijn ook inzichtelijk voor de leidinggevende. In een overzicht is te zien op welke vaardigheden iemand goed scoort en verbetering mogelijk is. Met die informatie gaan medewerker en leidinggevende het gesprek aan over een ontwikkeltraject. Zo kan bijvoorbeeld uit de e-learning zichtbaar worden dat iemand vastloopt op samenwerking, iets wat op de werkvloer een beperking kan zijn.

Manuela Jödicke, begeleider OLC:

‘De meeste deelnemers zijn enthousiast. Sommigen oefenen zelfs thuis met de e-learning. En een aantal wil na het volbrengen van het basispakket meer leren over bijvoorbeeld Excel of Word, wat de kans op een baan kan vergroten. Soms wordt duidelijk dat iemand laaggeletterd is. Dan is er de mogelijkheid om eerst naar het Taalhuis te gaan. Het gaat echt om maatwerk. We zien dat het heel waardevol is dat er een certificaat wordt uitgereikt. Dat is iets waar de deelnemers trots op zijn en wat ze graag thuis laten zien.’



Oefenen.nl

We maken gebruik van Oefenen.nl een laagdrempelige en interactieve methode. Mensen groeien en leren. Ze ontwikkelen zich met de oefenprogramma's voor digitale vaardigheden, gezond leven, samenleving en samenwerken en veiligheid met aandacht voor sociale- en werknemersvaardigheden.



Doorbreek taal als beperkende factor voor werk

Voor een deel van de statushouders is taalbeheersing een beperkende factor voor de doorstroom naar de leerwerkroutes van Werkzaak. ROC Rivor ontwikkelde daarom voor Werkzaak twee voorschakel trajecten om deze taalbarrière op te heffen. De eerste met deelnemers die willen leren en werken in de horeca, dienstverlening en zorg. De tweede met deelnemers die willen leren en werken in transport, logistiek en techniek. Beide groepen kregen twintig weken les. Per groep is er per week één lesmoment van twee keer twee uur.

Werk gerelateerde taal leren

De statushouders werden onder andere getraind op mondelinge vaardigheden om te communiceren met klanten, collega's en de leidinggevende. En het kunnen lezen van instructies en het opvolgen van voorschriften.

Merkbaar zelfverzekerder

Het resultaat van de training moest er toe leiden dat de deelnemers het Nederlands op minimaal A2 niveau beheersen om door te kunnen stromen in hun route naar werk. Van de in totaal 26 deelnemers zijn tien mensen doorgestroomd naar een vorm waarin leren en werken centraal staat. Verder worden deelnemers mondiger, tonen ze meer zelfvertrouwen en zijn ze merkbaar zelfverzekerder tijdens de lessen.

Lesprogramma's doorontwikkelen

Uit deze eerste twee groepen zijn verbeterpunten benoemd waarmee het lesprogramma's wordt doorontwikkeld in co-creatie van het ROC en Werkzaak. Dit gebeurt met financiering vanuit Perspectief op werk.

Voorschakel traject Taal

Realiseren van een bottellijn



Maatschappelijke impact als corebusiness

De Fruitmotor onderzoekt samen met het Betuws wijndomein, de Rabobank West Betuwe en een engineering deskundige of het haalbaar is om een bottellijn als coöperatieve productiefaciliteit in de Betuwe te realiseren, te exploiteren en daardoor werk te generen. Het idee is dat deze bottellijn, in coöperatief eigendom, ook door andere wijn-, cider- en sapproducenten gebruikt kan worden voor het bottelen van hun product. Een prachtvoorbeeld van het bundelen van krachten en kansen. Dit innovatieve project wordt stap voor stap verder uitgewerkt.

Krachten en kansen bundelen

De Fruitmotor heeft als grote wens om de botteling van hun streek-product Krenkelaar in de regio te doen. Het Betuws wijndomein in Erichem wil een wijn beleef-centrum realiseren waar ook de botteling van wijn zichtbaar is. En Werkzaak ziet kansen in werkgelegenheid voor zich in de vorm van een half automatische bottellijn, waarbij nadrukkelijk handjes nodig zijn in het proces van botteling.

Van haalbaarheidsonderzoek naar Business case

Deelnemers onderzoeken de haalbaarheid. Met budget uit het regionaal investeringsfonds (RIF) krijgt het haalbaarheidsonderzoek

nu verder vorm en wordt in het eerste kwartaal van 2020 afgerond. Met de informatie uit het haalbaarheidsonderzoek wordt een businesscase opgesteld. Hierin geven we aan hoeveel mensen er nodig zijn bij de start. We geven ook een meerjarenperspectief voor het optimaal benutten van de capaciteit van de bottellijn, inclusief het aantal werkzoekenden dat hierbij aan het werk kan.

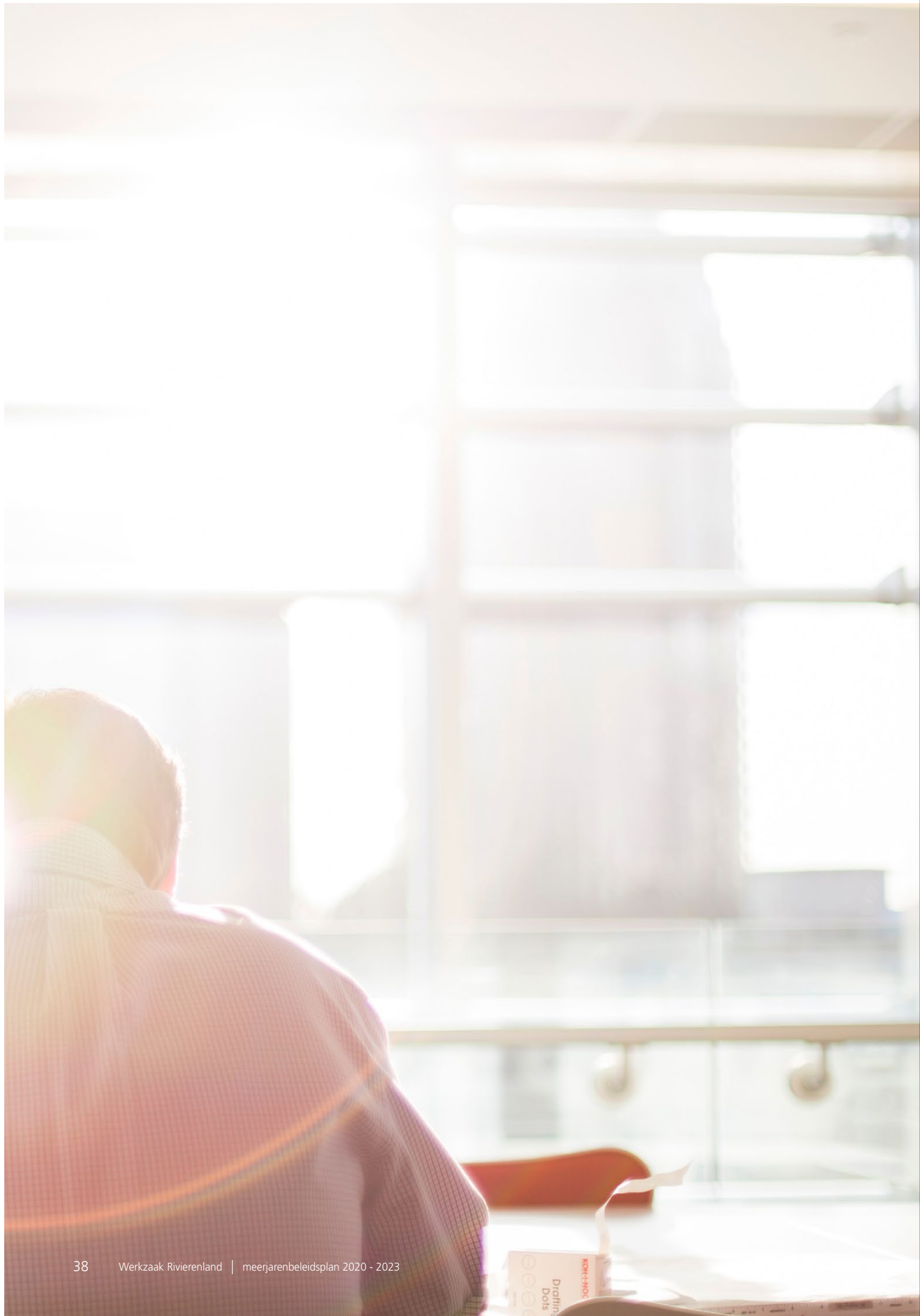
Voor het daadwerkelijk aanschaffen van deze bottellijn worden fondsen en subsidies aangeboden.

Een bottellijn in de regio Rivierenland kan meerdere wensen in vervulling laten gaan.



De Fruitmotor is één van de sociaal ondernemers in Rivierenland. Het maken van maatschappelijke impact is de corebusiness van een sociaal ondernemer. Winst maken is prima! Winst wordt geïnvesteerd in vergroten van maatschappelijke impact.

De Fruitmotor verwerkt restfruit tot appalcider. De opbrengst wordt ingezet om kale stroken langs boomgaarden bloemrijker te maken zodat de bijenpopulatie weer toeneemt.



Versterken samenwerking in sociaal domein

Armoede en schulden hebben veel impact op iemands leven. Het zorgt voor veel stress. Onderzoek wijst uit dat deze stress er toe kan leiden dat het IQ van iemand zelfs met veertien punten daalt, schrijven Sendhil Mullainathan en Eldar Shafir in hun boek *Schaarste* hoe gebrek aan tijd en geld ons gedrag bepalen. Een gemiddelde Nederlander met een IQ van 100 wordt dan bijna zwakbegaafd.

Schulden blokkeren vaak de route naar werk. Werkzaak wil dit zelf en in breed verband aanpakken. Onder andere door de infrastructuur in het sociaal domein beter te benutten en te versterken met meer verbindingen.

Uitproberen en expertise benutten

Er zijn ideeën voor diverse trajecten in de komende jaren. Zo starten we met het snel in beeld brengen van de schuldensituatie bij Werkzaak om deze samen met de klant op een passende manier op te pakken.

Verder onderzoeken we een pilot schuldhelpverlening aan de poort; mogelijk gaan schuldhelpverleners van gemeenten aansluiten bij de poortgesprekken die Werkzaak voert. Dit versterkt vroegsignalering en een integrale aanpak.

Deze pilot geeft invulling aan de ontschotting van het sociaal domein. Het kan de samenwerking tussen diverse expertises rond een cliënt versterken.

Financiële stimulans

Vanuit *Perspectief op werk* is er geld beschikbaar voor experimenten die de barrière naar werk door schulden gaan verkleinen. Werkzaak gaat samenwerken met onder ander UWV. De expertise vanuit het landelijke initiatief om schulden weg te werken, genaamd *Schouders Eronder*, kunnen we ook inzetten.

Weg met barrière naar werk door schulden

'Ons werk heeft om meerdere redenen toekomstwaarde.
Wij helpen mensen langdurig aan werk. Dat is goed voor
onze werkzoekenden, voor werkgevers en voor de maatschappij.

Tegelijkertijd is het essentieel om een voorschot te nemen op
de toekomst.'



www.werkzaakrivierenland.nl

WERKZAAK
RIVIERENLAND
de zaak met hart voor werk