

CONCEPT

Kadernota 2020

“Samen werken we aan werk
voor iedereen!”



GRWRE

Rooijakkersstraat 3
Postbus 601
5600 AP Eindhoven

CONCEPT versie 12-03-2019



Dit is de eerste kadernota voor de GRWRE. Het afgelopen jaar hebben we met het bestuur afgesproken om eerder in het jaar een inzicht te geven in de plannen en financiële consequenties van de GRWRE. We hebben deze opzet opgesteld in samenspraak met het beleidsteam en de financiële controllers van de vijf gemeenten. Deze samenwerking en meedenken aan de voorkant wordt door ons zeer gewaardeerd.

De kadernota gaat over financiële kaders, over werkprocessen maar bovenal over mensen. Mensen die hun talenten en kwaliteiten ontdekken, mensen die zich ontwikkelen en naar werk gaan. Het gaat over bijdragen aan de maatschappij en van betekenis zijn. Het gaat ook over werkgevers die openstaan voor een diverse groep aan werknemers met hun eigen kwaliteiten en uitdagingen. Dit gaat dus niet over instituties, organisaties of etiketten maar over de klantreis van de werkzoekende naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

Missie en visie

Onze missie en visie sluit hier naadloos op aan: Onze missie is om mensen in kwetsbare posities op de arbeidsmarkt te ontwikkelen naar en in betaald werk en daarmee bij te dragen aan hun zelfredzaamheid. Een kwetsbare positie kan voortkomen uit een arbeidsbeperking of een grote afstand tot de arbeidsmarkt vanuit de bijstand. Vanuit onze visie doen we dat door verbinding tussen vraag en aanbod te stimuleren en te faciliteren. Daar waar het kan gebeurt dat in samenwerking met reguliere werkgevers en daar waar nodig door zelf in werk te voorzien. Dit doen we met en voor de GRWRE-gemeenten in samenwerking met de ketenpartners en werkgevers.

Kernwaarden

Onze kernwaarden: ondernemend, inspirerend en verbindend ondersteunen onze missie en visie.

De opdracht

De opdracht aan de GRWRE

1. De opdracht van de GRWRE is helder gedefinieerd; de uitvoering van de arbeidsparticipatie/re-integratie van de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorziening. De huidige samenwerking in de uitvoering van de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) wordt voortgezet;
2. Enerzijds zijn we de uitvoeringsorganisatie voor de uitvoering loonkostensubsidiebanen (LKS-banen) en Beschut Werk (BW).
3. Anderzijds wordt de samenwerking in re-integratiedienstverlening vormgegeven door het onder de GRWRE door te ontwikkelen.

Krachtig in de keten

We staan midden in de keten en daarom is samenwerking essentieel. We willen daarin een verbindende rol spelen. Niet alles zelf doen maar samenwerken met de partners in de regio waardoor we elkaar aanvullen.

Ook op het brede sociale domein. Onze medewerkers en werkzoekenden hebben soms belemmeringen op het gebied van schulden of andere domeinen. We zouden graag ondersteuning hebben van organisaties die op die gebieden van belang zijn. Daarom zouden we graag de samenwerking willen versterken met de partners sociaal domein in de GRWRE-gemeenten.

Tevens streven we ernaar bepaalde faciliteiten zoals een Budget XL-winkel op locatie te krijgen omdat veel medewerkers en werkzoekenden behoefte hebben aan hulp en begeleiding. Deze problematieken kunnen de weg naar werk belemmeren.

Het Participatiebedrijf is de re-integratievoorziening in een keten van instroom (WIJ Eindhoven en de klantmanagers van gemeenten), doorstroom (werkmakelaars/werkbedrijven) en uitstroom (04Werkt en Werkgelegenheidsteam Eindhoven). We hebben met deze partners een gedeelde verantwoordelijkheid om kandidaten naar het Participatiebedrijf toe te leiden en uit te laten stromen uit hun uitkering. Door eigen interventies of de inkoop van trajecten bij partners. Door deze gedeelde ketenverantwoordelijkheid is er sprake van wederkerigheid en wederzijdse ketenafhankelijkheid van de partners. Dit komt ook tot uiting in het opdrachtgeverschap (inclusief taakstelling) van de gemeenten naar de GRWRE, maar ook naar de Stichting WIJ Eindhoven/casemanagers gemeenten en het Werkgelegenheidsteam (WGT)/Team accountmanagers van de gemeenten. In 2019 is er hard gewerkt aan afspraken in de keten met een heldere taakafbakening. Het gemeenschappelijke doel voor Eindhoven is om in 2020 920 mensen uit het bestand naar werk toe te leiden. Ook voor de andere vier GRWRE gemeenten zouden wij graag een gezamenlijke ambitie vaststellen. Hierover willen we graag met de gemeenten in gesprek.

Sub regionale samenwerking

In het eerste kwartaal van 2018 is het functioneren van het Regionale Werkbedrijf Zuidoost-Brabant (de schaal van de 14 gemeenten in de regio) geëvalueerd. Deze evaluatie betrof de bestuurlijke samenwerking en de operationele samenwerking in het werkgeversservicepunt 04Werkt. Het advies en de evaluatie droegen wezenlijk bij aan het vormen van onze interne visie dat het Participatiebedrijf zich moet ontwikkelen tot een organisatie voor integrale arbeidsmarkttoeleiding voor de brede doelgroep van Participatiewetcliënten uit de vijf GRWRE-gemeenten. Daarmee is het Participatiebedrijf een sub regionale eenheid binnen het grotere RWB-verband. Deze sub regionale samenwerking is begin 2019 bekrachtigd in het POHO en RWB.

Concrete doelstellingen

Voor 2020 hebben we samen met de deelnemende gemeenten de volgende doelstellingen bepaald in het begeleiden en plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt:

- We hebben de opdracht om de Banenafpraak en de taakstelling Beschut Werk voor onze GRWRE-gemeenten te realiseren. In 2020 doen we dit door 242 mensen te plaatsen, zodat eind 2020 656 fte aan het werk is met een loonkostensubsidie (inclusief 92 fte met een Beschut Werk-indicatie)*. Daarnaast blijven wij verantwoordelijk voor de oude WSW-populatie. In totaal zijn ruim 2200 gesubsidieerde medewerkers via of bij Ergon actief.
- We voeren in 2020 de re-integratietaken uit met als einddoel werk. De dienstverlening voor inwoners die in de bijstand terecht dreigen te komen bestaat uit het voeren van intakes, stellen van diagnoses en begeleiden en eventueel uitvoeren van trajecten. We willen in 2020 2000 trajecten uitvoeren.
- Garantiestelling vanuit de GRWRE-gemeenten dat de beoogde volumetaakstellingen ook gerealiseerd worden. Daarmee borgen we de bestaande contractuele afspraken met opdrachtgevers structureel en zekeren we de werkgelegenheid voor het werknemersbestand van Ergon.

- Continueren van de bestaande gemeentelijke inbestedingscontracten zoals bijvoorbeeld Groen en Onderhoud om zo de werkgelegenheid binnen de publieke sector vanuit de GRWRE-gemeenten aan Ergon te borgen.

*Ad * de definitieve aantallen worden door het bestuur bij de initiële begroting vastgesteld afhankelijk van de gemeentelijke budgetten.*

Helderheid in financiën

We willen helder en duidelijk zijn over onze geldstromen. Daarom hebben we de volgende financieringsafspraken gemaakt met de GRWRE-gemeenten:

1. De WSW-subsidie wordt jaarlijks integraal doorgezet naar de GRWRE.
2. De loonkostensubsidie wordt per medewerker op basis van de beschikking een-op-een uitgekeerd door de gemeenten.
3. De begeleidingsvergoeding bedraagt € 5.050 * per persoon per jaar.
4. De bonus Beschut Werk bedraagt € 3.000 per dienstverband.
5. Het Participatiebedrijf wordt door gemeenten vergoed op basis van een openboekstelsel (facturatiebasis).

**doel is om bij initiële begroting (apr – jun) een nieuwe berekening te hebben in samenwerking met gemeenten*

GRWRE werkt volgens een strakke, sluitende exploitatie en stuurt daarom strak op de bedrijfsvoering.

Er zijn verschillende financieringsbronnen waar middelen beschikbaar zijn voor de uitvoering van de taken van de GRWRE. Dit zijn:

- Bijstandsbudget voor loonkostensubsidie
- Participatiebudget voor re-integratie, begeleidingsvergoeding, het WSW budget, en nieuw beschut

De financiële uitdagingen zijn groot maar ook uitdagend: er wordt nog twee jaar een extra rijkskorting van € 500 per persoon op de WSW doorgevoerd in totaal € 800.000 (voor twee jaar) voor GRWRE en de participatiebudgetten zijn te krap voor de ambities die we samen hebben. De financieringssysteem is complex en op landelijk niveau zitten er complexe en soms tegengestelde werkingen in. In de algemene uitkering van gemeenten worden steeds meer specifieke budgetten opgenomen, zodat het minder inzichtelijk wordt welke budgetten bedoeld zijn voor participatie.

Met de doorontwikkeling van de GRWRE naar 1 organisatie met 1 klant, kan er optimaal gebruik worden gemaakt van de infrastructuur en de schaalvoordelen van onze organisatie. En door meer mensen uit de bijstand te krijgen, zou er budgetruimte moeten komen.

Door beter samen te werken op het gebied van bijvoorbeeld bestandsanalyses met gemeenten en WIJeindhoven, geloven we dat er meer voordelen te behalen zijn, meer mensen van een uitkering naar werk kunnen en we hiermee op termijn besparingen/tekorten binnen de keten mogelijk moeten zijn.

Voor 2020 verwachten we een negatief resultaat van € 500.000. Met name in verband teruglopende subsidie opbrengsten en uitdagingen rondom herhuisvesting.

Budget overzicht GRWRE

WSW subsidie	€ 40.000.000
Participatiebedrijf	€ 4.200.000
Loonkostensuppleties intern	€ 4.400.000
Loonkostensuppleties extern	€ 4.500.000
Begeleidingsvergoeding	€ 4.800.000
Bonus beschut werken	€ 280.000

Door te werken aan één klantreis van instroom, doorstroom en uitstroom werken we aan een efficiënte en effectieve keten.

- Een efficiëntere inzet van het totaal aan beschikbare re-integratiemiddelen van de gezamenlijke gemeenten (effect kleine geldstroom; Participatiebudget).
- De verwachting dat door de gezamenlijke inspanningen in een regionale uitvoeringsorganisatie nieuwe doelgroepen meer en sneller aan de slag kunnen dan door afzonderlijke inspanningen van iedere gemeente (effect grote geldstroom; de zogenaamde BUIG-middelen).
- Goede benutting van de infrastructuur van de werkbedrijven.
- Een demping in de kosten van de noodzakelijke organisatorische krimp als gevolg van de afbouw van de WSW.
- Verbeteren van het rendement van de productie en dienstverlening van onze werkbedrijven, door efficiencyverbeteringen, (directe/indirecte) kostenbesparingen en verbeterde contractafspraken met werkgevers.

We streven naar

- Een integrale visie op arbeidsmarkttoeleiding van gemeentelijke cliënten.
- De definitie van gelijke kernwaarden en methodische wijze van handelen.
- Eenduidig werkprocessen binnen de keten, bijvoorbeeld bij aanmelding.
- Eenvormige uitvoering van intake en diagnose bij verschillende cliëntgroepen.
- Een gezamenlijk portfolio van diensten ten behoeve van de verschillende cliëntgroepen en benutting van de aanwezige infrastructuur GRWRE.
- Een geïntegreerde rapportage aan opdrachtgevers.

Concrete banenafspraken

Bij de uitvoering van Loonkostensubsidie is er een sterke relatie tussen het Regionaal Werkbedrijf Zuidoost-Brabant (RWB) en haar werkgeversservicepunt 04Werkt. Het Regionaal Werkbedrijf moet uitvoering geven aan de Banenafspraken waarbij in onze regio tot 2026 minimaal 4.750 mensen uit het zogenoemde Doelgroepregister naar betaald werk begeleid moeten worden. Het instrument Loonkostensubsidie uit de Participatiewet is daarvoor een van de belangrijkste instrumenten.

Werkgevers zijn aan zet om deze banen aan te bieden aan de mensen uit het Doelgroepregister. Waar nodig faciliteren gemeenten en UWV de werkgevers met onder meer loonkostensubsidie, begeleiding op de werkplek, werkplekaanpassingen en no/low-riskpolisissen.

Werkgeversdienstverlening

Maar niet alleen op het gebied van de Banenafspraken is er een sterke relatie tussen het RWB en 04Werkt. Ook in het kader van het werkgeversservicepunt wordt gezamenlijk opgetrokken om de werkgeversdienstverlening te verbeteren door vraag en aanbod goed op elkaar te laten aansluiten.

Klaar voor de toekomst?

Willen we een toekomstbestendige organisatie zijn dan moeten en willen we op sommige onderdelen vernieuwen.

Er komt in Eindhoven een betere verbinding tussen Werk en Inkomen. De afdeling inkomen helpt werkzoekenden met het aanvragen van hun uitkering. Mensen krijgen duidelijkheid over de rechten maar ook de plichten van een uitkering en de besteding van re-integratie middelen. We werken met sturen op zelfsturing waarin autonomie een belangrijk aspect is. Dit betekent ook dat we helder moeten zijn wat de consequenties (bijv. sanctie) zijn van een ongefundeerde no-show of het wegblijven bij werkgever. Uitvoering van de mogelijk sancties ligt bij de gemeenten.

We willen de rotonde worden voor werk waarin we intensief samenwerken in de keten en met de verschillende aanbieders in de regio.

Tevens gaan we investeren in één loket voor de intake en diagnose voor de brede doelgroep van werk. Zo kunnen we de kandidaten goed in kaart brengen, ze goed volgen en bepalen wat nodig is voor de volgende stap richting werk.

Het portfolio wordt verder doorontwikkeld waardoor er maatwerk geleverd kan worden en er worden diverse leerlijnen ontwikkeld in samenwerking met de werkbedrijven. Er worden leerlijnen en stageplaatsen opgestart intern en extern bij werkgevers. De aanpak reguliere werkgevers worden samen opgepakt met 04werkt en het WGT. De begeleiding van medewerkers bij werkgevers door jobcoaches wordt herijkt en vernieuwd.

Tevens evalueren we de verschillende proeftuinen om met inzet van de infrastructuur van Ergon snel uit te kunnen plaatsen naar duurzaam regulier werk.

We gaan ook op verkenning naar nieuwe verdienmodellen samen met de partners en in afstemming met de GRWRE-gemeenten. Op deze manier kunnen we meer mensen laten werken (met ondersteuning) en anderzijds wordt bespaard op de bijstandslasten. Dit kan bijvoorbeeld door inzet van tijdelijke vormen van loonkostensubsidie en het ontwikkelen van publiek-private samenwerkingsconstructies voor verschillende groepen mensen, samen met 04Werkt waaronder de werkmakelaars en het WGT. Met ondernemers komen we tot meer innovatieve concepten waarbij we wetenschappelijke inzichten en goede voorbeelden in het land benutten.

Investeren in ontwikkeling

Vitaliteit

Onze ambitie kunnen we alleen waarmaken met vitale medewerkers die plezier hebben in hun werk maar ook de belofte naar opdrachtgevers en werkgevers waar maken. Een fragiele balans waar aandacht voor nodig is.

Juist binnen onze doelgroep moeten belasting en belastbaarheid in balans zijn om tot vitaliteit en duurzame inzetbaarheid te komen. Deze balans wordt vaak sterk beïnvloed door moeizame privé-situaties, waarin naast de fysieke en psychische beperkingen van medewerkers ook bijvoorbeeld schuldenproblematiek, middelengebruik en sociale problematieken een rol spelen. Waar we kunnen sturen we hierop samen met andere hulpverleners bij, maar de mogelijkheden die we als werkgever ten aanzien van deze levensgebieden hebben zijn beperkt.

We ontwikkelen de komende jaren beleid om de balans tussen belasting en belastbaarheid in de werksituatie structureel te monitoren, óók als daar geen acute aanleiding voor is.

Onze hele sector kampt met een gestaag oplopend verzuimpercentage. Bij de GRWRE is het ziekteverzuim hoger dan het landelijke gemiddelde. Dat baart ons grote zorgen. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid hangen ook nauw samen met ontwikkeling en levensstijl. We doen daarin al het nodige, maar gaan daarin de komende jaren meer samenhang ontwikkelen

In 2019 hebben we extern onderzoek laten uitvoeren om een goede, gedegen analyse van het ziekteverzuim te krijgen. Uitkomsten en aanbevelingen uit het onderzoek worden verder opgepakt

Huisvesting

Het huidige huurcontract op de Rooijakkersstraat loopt eind 2019 af. Er worden twee scenario's uitgewerkt: verplaatsen of herontwikkelen op de huidige locatie. Onze huismakelaar heeft een inventarisatie gemaakt van de mogelijkheden van verplaatsen en de opbrengst hiervan is zeer mager.

Herontwikkelen op de huidige locatie vraagt om besluitvorming van de gemeente Eindhoven omtrent de verkoop van Rooijakkersstraat 3. Deze besluitvorming heeft nog niet plaatsgevonden.

Op het gebied van huisvesting hebben we een heldere ambitie. We willen "The Gateway to work" zijn voor deze regio. Een inspirerende plek waar een nieuw perspectief wordt geboren voor kansen op de arbeidsmarkt. De plek waar mensen naar werk geplaatst worden. Waar mensen geholpen worden met hun aanvraag voor een uitkering, schuldenproblematiek of andere belemmeringen besproken kunnen worden, er ondersteuning is van bijvoorbeeld sociale raadslieden en waar men zich kan ontwikkelen voor de stap richting naar en in werk.

Een plek waar ook partners in de regio welkom zijn om samen te werken aan duurzaam werk voor iedereen. Een trampoline naar werk waar men de veerkracht krijgt voor meer zelfredzaamheid en met zelfvertrouwen toetreedt tot de arbeidsmarkt. En wanneer dat even niet meer lukt weer opgepakt wordt en snel weer een volgende stap kan maken.

Het is nadrukkelijk geen prestigie project maar de ambitie is om binnen de financiële kaders een toegankelijke, inspirerende plek creëren

Positionering

Bij onze positionering gaan we niet uit van instituties, organisatiestructuren of subsidiestromen maar van de klantreis naar werk. De afgelopen jaren is veel aandacht besteed aan wat Ergon onderscheidt van het Participatiebedrijf. Er werd gestreefd naar verschillende namen en organisaties terwijl er in de praktijk veel synergie en overlap is in de processen van intake, diagnose, arbeidsontwikkeling, plaatsing en begeleiding. Om deze synergie te borgen is het logischer om geen knip te maken maar één proces naar werk. Een intake en diagnose centrum, een arbeid ontwikkelcentrum en professionele plaatsing en begeleiding naar en in werk. Dit betekent ook dat we geen onderscheid moeten maken in entiteiten zoals Ergon en het participatiebedrijf maar één positionering met een heldere klantreis. Dit sluit ook aan bij het landelijk beeld van de transformatie SW naar een breder participatiebedrijf.

Dat maakt dat we streven naar een organisatie met een gemeenschappelijk doel: samen werken aan duurzaam werk voor iedereen.