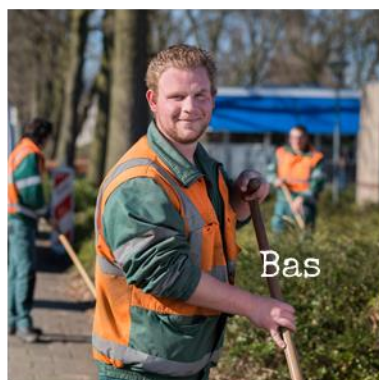


# Kadernota 2021

“De beste weg naar werk”



*Samen werken we aan werk voor iedereen*

# GRWRE

*GR van de gemeenten Eindhoven, Heeze-Leende, Valkenswaard, Veldhoven en Waalre.*

Rooijackersstraat 3  
Postbus 601  
5600 AP Eindhoven

Definitieve versie 22-1-2020



## Inleiding

Deze kadernota gaat over financiële kaders, over werkprocessen maar bovenal over mensen. Mensen die hun 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 diversiteit aan werknemers met hun eigen kwaliteiten en uitdagingen. Dit gaat dus niet over instituties, organisaties of etiketten maar over de weg van de werkzoekende naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

Het Algemeen Bestuur van de GRWRE heeft besloten om de Planning & Control cyclus te laten aansluiten bij de andere gemeenschappelijke regelingen en de begrotingscycli van onze gemeenten. Dit betekent dat we vóór de realisatie van het jaar 2020 met een begroting komen voor 2021. Omdat de realisatie van 2020 van invloed kan zijn op de initiële begroting 2021, kunnen er eind 2020 nog begrotingswijzigingen worden voorgesteld. Ook is besloten elk jaar een kadernota op te stellen en een keer in de vier jaar een strategisch plan, te weten in elke nieuwe bestuursperiode. Elke jaar vindt er met het Algemeen Bestuur een themabijeenkomst plaats om vast te stellen wat de onderwerpen en uitgangspunten zijn van de kadernota. Deze heeft op 12 september 2019 plaatsgevonden.

De GRWRE is met elke gemeente intensief in gesprek hoe we invulling geven aan ‘de weg naar werk’. Daarvoor is maatwerk per gemeente nodig. Wel staat vast dat het Participatiebedrijf van de GRWRE de preferred re-integratieorganisatie is tenzij zij geen oplossing biedt voor een bepaalde doelgroep. We zijn in gesprek met de vijf gemeenten over een verdere ketensamenwerking. Hierover worden in 2020 nog besluiten genomen welke impact hebben op de kadernota 2021. Deze kunnen we nog niet meenemen in deze kadernota.

## Missie en visie

Onze missie is om mensen met een kwetsbare positie 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 afstand tot de arbeidsmarkt door andere belemmeringen. 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.

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

## Onze opdracht

De opdracht van de GRWRE is helder gedefinieerd:

Uitvoering arbeidsparticipatie van de Participatiewet en de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (WSW):

- a. De huidige samenwerking in de uitvoering van de WSW wordt voortgezet.
- b. De GRWRE is de uitvoeringsorganisatie voor de uitvoering van Loonkostensubsidiebanen (LKS Banen) en Beschut Werk (BW) voor mensen met en arbeidsbeperking.
- c. De arbeidsre-integratie wordt doorontwikkeld tot een gezamenlijke aanpak voor de aangesloten gemeenten.



#### Re-integratiekandidaten

Werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben in de weg naar werk.



#### LKS Banen

Medewerkers met Loonkostensubsidie die vallen onder de Participatiewet



#### LKS Beschut Werk

Medewerkers die extra begeleiding nodig hebben of meer werkplekaanpassingen.



#### SW'ers

Medewerkers met een arbeidsbeperking die vallen onder de voormalige Wet sociale werkvoorziening.

#### GESUBSIDIEERDE ARBEID

*Medewerkers met een structurele arbeidsbeperking die aangewezen zijn op gesubsidieerd werk.*

## Gezamenlijke ketenverantwoordelijkheid

De GRWRE opereert in een gedeelde ketenverantwoordelijkheid met de vijf gemeenten.

### Instroom

Gemeenten (of stichting WIJeindhoven) zijn verantwoordelijk voor de toeleiding van werkzoekenden naar de GRWRE.

### Doorstroom

De GRWRE is verantwoordelijk voor:

- Intake en advies
- Opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak met als doel de afstand van de werkzoekende tot de arbeidsmarkt te verkleinen of geheel weg te nemen

### Uitstroom

De uitstroom naar werk is een verantwoordelijkheid van de gemeenten en de GRWRE binnen het werkgeversservicepunt 04Werkt.

Daarnaast maakt de GRWRE onderdeel uit van het Regionaal Werkbedrijf (RWB) Zuidoost-Brabant en haar werkgeversservicepunt 04Werkt, waarin 14 gemeenten in de regio samenwerken. Sinds medio 2019 wordt de organisatie van het RWB meer vormgegeven langs de lijnen van drie subregio's die binnen de regio te onderscheiden zijn. De GRWRE gemeenten vormen één van deze subregio's.

## Krachtig in de keten

Door de gedeelde ketenverantwoordelijkheid is er sprake van wederkerigheid en afhankelijkheid van de ketenpartners. 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. Daarin wil de GRWRE vooral een signalerende en activerende rol vervullen.

Ook op het brede sociale domein zoeken we de samenwerking. Onze medewerkers en werkzoekenden hebben soms belemmeringen op het gebied van schulden of andere domeinen. Ondersteuning van organisaties die op die gebieden van belang zijn, zoals bijvoorbeeld Budget XL winkels of Veldwijzer, is onontbeerlijk. Daarvoor willen we graag de samenwerking versterken met de partners sociaal domein in de GRWRE-gemeenten, indien het meest passend op locatie van het Participatiebedrijf.

## Arbeidsparticipatie binnen de GRWRE

De uitvoering van onze missie drukken we uit in de term Arbeidsparticipatie.

Hieronder verstaan wij het:

- Duurzaam verhogen van de arbeidsmarktwaarde van werkzoekenden en werknemers door het aanbieden van trainingen en werk.
- Op methodische wijze ontwikkelen van werk- en vakvaardigheden.
- Het toeleiden naar de optimale werkplek, op basis van inzetbaarheid, verdienvermogen en arbeidsmarkt.

We hanteren de volgende basisprincipes:

- Onze participatieactiviteiten zijn gericht op duurzame werkinpassing.
- Duurzaam werken op de meest optimale werkplek in termen van continuïteit, ontwikkeling en economisch rendement is het doel voor iedere werkzoekende en medewerker. Hierbij vindt maximale doorstroom plaats naar een externe reguliere arbeidsplaats.
- Iedere vorm van gedragsverandering wordt voorafgegaan door motivatie (hoe belangrijk vind je het doel, welk druk/stimulans geeft je omgeving, heb je het zelfvertrouwen).
- Je moet ook vaardigheden hebben om je gedrag aan te passen (bijvoorbeeld werknemersvaardigheden, zoekvaardigheden, kunnen plannen, vol kunnen houden bij tegenslag).
- Een goede diagnose is basisvoorwaarde voor succesvolle werkinpassing (juiste zicht op motivatie en vaardigheden).
- Ons portfolio bevat de juiste instrumenten om te diagnosticeren, te ontwikkelen en feitelijke plaatsing te realiseren en te behouden.
- Werk is een middel om de ontwikkeling van mensen te bevorderen.
- Het hebben van een uitkering of een arbeidsovereenkomst brengt rechten en plichten mee voor de betrokkene.
- Werkprocessen zijn ingericht op efficiency in uitvoering en effectiviteit van de gekozen interventies met te ontwikkelingen afwegingskader.
- De in te zetten interventies (instrumenten/werk) dagen mensen uit op zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid en hun ontwikkel- en prestatiemogelijkheden.

## Positionering

Bij onze positionering staat de werkzoekende centraal. We gaan niet uit van instituties, organisatiestructuren of subsidiestromen, maar van een uniforme weg naar werk.

In samenwerking met onze partners willen we toegroeien naar de 'gateway to work'. In de praktijk zit er veel synergie en overlap in de processen van diagnose, arbeidsontwikkeling en plaatsing van werkzoekenden met én zonder arbeidsbeperking. Dit betekent dat we in de

hernieuwde positionering die de komende periode verder wordt uitgewerkt, geen onderscheid meer maken in entiteiten zoals Ergon en het Participatiebedrijf, maar uitgaan van één organisatie en één naam.

Eén organisatie die zich samen met onze partners inzet voor een gemeenschappelijk doel: samen werken aan duurzaam werk voor iedereen. Juist voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt; mensen die niet vanzelf de weg naar werk kunnen vinden. Dit doen we vanuit onze overtuiging dat deze mensen een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de groei en bloei van onze economie én aan de groei en bloei van zichzelf.

## De weg naar werk



### Mensvisie

Sturen op motivatie wordt breed onderkend als de belangrijkste factor in succesvolle re-integratie en arbeidsontwikkeling. De werkzaamheden zijn uiteindelijk allemaal interventies en doelgerichte acties op het bereiken van die gedragsverandering bij kandidaten.

Doelgerichte actie vraagt om:

1. Vaststellen van talenten/kwaliteiten en belemmeringen/tekortkomingen bij het individu, de werkgever(s) of de arbeidsmarkt (diagnose/beoordeling)
2. Vaststellen welke interventie daarop gericht is (portfolio)
3. In staat zijn die interventie te plegen (ontwikkeling)
4. Vaststellen of de actie succesvol is geweest (effectmeting)

### Toeleiding werkzoekenden

Met de gemeenten zijn procesafspraken gemaakt over de wijze van toeleiding van nieuwe aanvragers voor een bijstandsuitkering en voor werkzoekenden die al langer een uitkering ontvangen. In startbijeenkomsten worden kandidaten geïnformeerd over de werkwijze van de GRWRE. Mensen krijgen duidelijkheid over de rechten maar ook de plichten van een uitkering en de besteding van re-integratiemiddelen. Vooral nog specifiek voor Eindhoven is een directere verbinding gemaakt tussen Werk en Inkomen. De afdeling Inkomen helpt nieuwe werkzoekenden op het Participatiebedrijf met het aanvragen van hun uitkering.

We werken met sturen op zelfsturing waarin autonomie een belangrijk aspect is. Dit betekent ook dat we helder moeten zijn wat de consequenties (bijvoorbeeld een sanctie) zijn van een ongefundeerde no-show of het wegblijven bij een werkgever. Uitvoering van de mogelijke sancties ligt bij de gemeenten.

### Intake & advies

Op basis van een goede diagnose en beoordeling van de werkzoekende/werknemer en inzicht in de arbeidsmarkt, proberen we tot een duurzame bemiddeling en plaatsing in de



arbeidsmarkt te komen. Vaak is het nodig om nog een interventie te plegen om de match tussen werkzoekende en werkplek tot stand te brengen of te optimaliseren. We doen deze interventies op een methodische wijze en vanuit een bepaalde beroepshouding. We hebben hiervoor een portfolio van trainingen en werk beschikbaar, in samenwerking met partners. Vanuit onze unieke beschikbaarheid van werkbedrijven en klanten gebruiken we werk veelal als basis van arbeidsontwikkeling.

#### Werken en ontwikkelen

Voor de ontwikkeling van werkzoekenden is een breed portfolio van trainingen en werkleertrajecten beschikbaar. Het portfolio wordt verder doorontwikkeld waardoor er maatwerk geleverd kan worden. De infrastructuur van onze werkbedrijven wordt ingezet voor arbeidsre-integratie om werkzoekenden gericht uit te kunnen plaatsen naar duurzaam regulier werk door bijvoorbeeld leerlijnen.

Voor inzet van partners opereert de GRWRE als rotonde, waarin we in samenspraak met de gemeenten externe re integratie partners selecteren en contracteren.

We gaan continue 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 Ergon en het Werkgelegenheidsteam. Met ondernemers komen we tot meer innovatieve concepten waarbij we wetenschappelijke inzichten en goede voorbeelden in het land benutten.

#### Bemiddeling & plaatsing

Bemiddeling en plaatsing vindt plaats in samenhang met accountmanagers van de deelnemende gemeenten onder andere samengebundeld in het Werkgelegenheidsteam. De bemiddeling en plaatsing naar betaald werk voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking inclusief het bijbehorend instrumentarium is binnen Ergon ingericht. Deze positionering is ook herkenbaar voor ondernemers.

#### Ontwikkeling in werk

Uit onze taakopdracht vloeit voort dat we werkgever zijn voor circa 2300 medewerkers met een arbeidsbeperking, werkzaam binnen onze eigen organisatie of bij externe werkgevers.

Hen bieden we ontwikkeling in werk. We brengen ze waar nodig basisvaardigheden bij, en stellen ze in de gelegenheid zich verder te ontwikkelen, afgestemd op de ambities van de medewerker en rekening houdend met zijn of haar mogelijkheden en beperkingen. We streven ernaar hen te plaatsen op de best passende werkplek bij een reguliere werkgever of, indien nodig, binnen onze organisatie.

De diversiteit van onze werknemers vereist een diverse werkportfolio. In de acquisitie van werk is de voorliggende vraag steeds hoe dit aansluit bij de werk- en ontwikkelingsmogelijkheden van onze doelgroep. Daar ligt ons primaire proces, met economische rendabiliteit als een voorwaarde om ons werk nu en in de toekomst te kunnen blijven doen.

### *Duurzame inzetbaarheid*

De balans van belasting en belastbaarheid is van cruciaal belang om tot 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:

'Vertrouwen' is het kernwoord in de relatie tussen een leidinggevende en zijn medewerkers. Zonder vertrouwen weten we weinig en beïnvloeden we nog minder. We investeren in houding, methodische en gespreksvaardigheden van onze leidinggevendenden, zodat zij in staat zijn om op tijd disbalans te signaleren, hierover met de medewerker in gesprek te gaan, en waar nodig andere deskundigheden in te schakelen.

Binnen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid richten we ons met name op de risicogebieden die tot arbeidsverzuim en -uitval leiden. Zonder arbeid is er immers geen arbeidsparticipatie. We investeren in samenwerking met verwante hulpverleningsinstanties, op beleidsmatig én op operationeel niveau.

We streven er naar:

- Dat we in kaart hebben welke ondersteunende voorzieningen voor onze doelgroep belangrijk zijn, door wie deze worden aangeboden in de verschillende gemeenten en dat we in staat zijn goed door te verwijzen.
- Dat we operationeel én op organisatieniveau goede functionele contacten opbouwen en onderhouden met deze instanties en periodiek met hen aan tafel zitten om de samenwerking te evalueren en uit te bouwen.
- Dat we voor onze medewerkers een snelle en directe toegang realiseren tot deze vormen van ondersteuning en hulpverlening. Waar nodig binnen de muren van Ergon, zodat laagdrempelige toegang wordt bevorderd.
- Dat we daar waar de meest cruciale ondersteuning niet geborgd is, we daar in beperkte mate zelf op organiseren. Een voorbeeld hiervan is ons eigen aanbod in schuldhulpverlening bij het ontbreken van een laagdrempelig en direct toegankelijk alternatief (zoals de Werkplaats financiën XL).

### Huisvesting

De gemeente Eindhoven heeft twee besluiten genomen over de huisvesting:

1. De huur voor Rooijakkersstraat 3 wordt vanaf 2020 naar beneden bijgesteld.
2. De gemeente Eindhoven wil in de toekomst haar grondpositie behouden op de Rooijakkersstraat 3 in de vorm van een erfpachtconstructie.

Het Algemeen Bestuur wil graag weten onder welke voorwaarden deze erfpachtconstructie wordt ingevuld. Daarna werken we een concept uit voor de nieuwe huisvesting op de Rooijakkersstraat 3. Daarbij nemen we de locatie van Textieldiensten, de ketenpartners van de vijf gemeenten en de gemeente Eindhoven mee vanwege mogelijke huisvesting van bepaalde onderdelen.

### Plein voor arbeidsparticipatie

We hebben de ambitie om, binnen de financiële kaders, een toegankelijke en inspirerende plek te creëren. Een plek creëren waar ook partners uit de regio welkom zijn om samen te werken aan duurzaam werk voor iedereen. Een 'rotonde van en voor 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.

## Concrete doelstellingen

Voor 2021 hebben we samen met de deelnemende gemeenten de volgende doelstellingen bepaald:

Taakstelling arbeidsparticipatie						
	Aanmeldingen		Diagnoses	Start traject	Afgerond traject	Uitstroom werk
	aant	%	90% van de aanmeldingen	70% van de diagnoses	90% van de trajecten	55% van de afgeronde trajecten
	aant	%	aant	aant	aant	aant
TOTAAL	2400	100%	2200	1600	1400	770
Eindhoven	1992	83%	1826	1328	1162	639
Heeze-Leende	48	2%	44	32	28	15
Valkenswaard	168	7%	154	112	98	54
Veldhoven	144	6%	132	96	84	46
Waalre	48	2%	44	32	28	15

### Intake & advies

- Voor 2021 wordt uitgegaan van 2.400 aanmeldingen door WIJ Eindhoven of klantmanagers van de gemeenten voor een diagnose en/of traject bij het Participatiebedrijf. Ingeschat wordt dat circa 10% daarvan om verschillende redenen niet bij een intake terecht zal komen.
- Naar schatting worden dus 2.200 diagnoses uitgevoerd, waarvan in circa 70% van de gevallen een doorverwijzing naar een uitvoerings- of plaatsingstraject zal plaatsvinden.

### Ontwikkeling naar werk

- We gaan uit van 1.600 uitvoerings- of plaatsingstrajecten.
- Het grootste deel, circa 90%, zal ook in de loop van het jaar worden afgesloten.

### Bemiddeling en plaatsing

- Doel is dat in minimaal 55% van de gevallen na afronding van het traject, in samenwerking met 04werkt/Werkgelegenheidsteam Eindhoven, het traject kan worden afgesloten vanwege uitstroom naar een betaalde baan.
- Dit is inclusief de plaatsing in 2021 van 215 werkzoekenden met een arbeidsbeperking, zodat eind 2021 ruim 780 mensen aan het werk is met een loonkostensubsidie (inclusief Beschut Werk).

### Ontwikkeling in werk

- Daarnaast blijven wij verantwoordelijk voor werknemers uit de voormalige WSW. In totaal zijn ruim 1.950 mensen (1442 fte) gesubsidieerde werknemers via of bij Ergon actief.

In 2019 is er hard gewerkt een scherpere afspraken in de keten met een heldere taakafbakening. Het gemeenschappelijke doel voor Eindhoven is om in 2021 800\* mensen uit het bestand naar werk toe te leiden. Ook voor de andere vier GRWRE gemeenten zouden wij graag een gezamenlijke ambitie vaststellen.

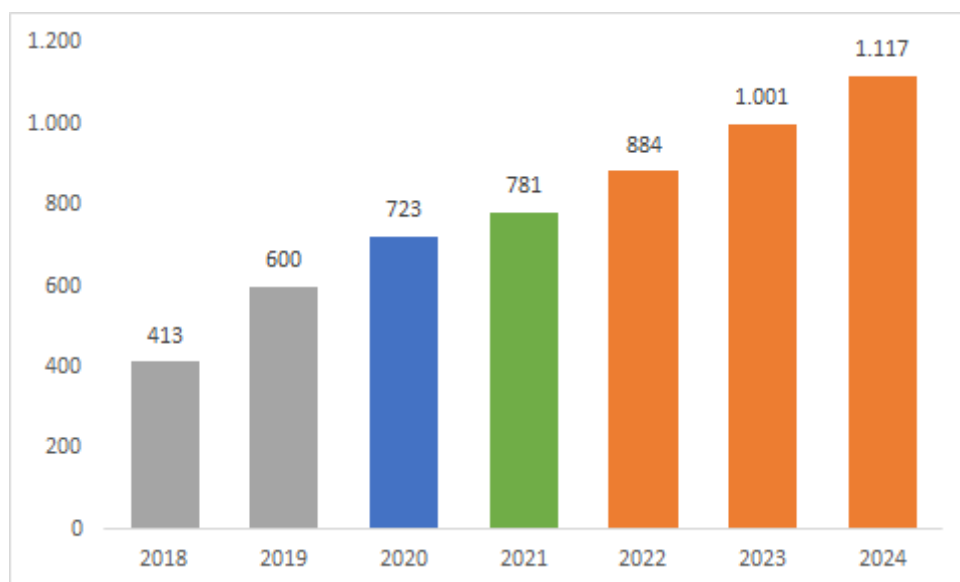
\* definitieve aantal moet nog worden bepaald.

## Begroten met beperkte budgetten

De participatiebudgetten van onze gemeenten zijn beperkt. Op de WSW subsidie is afgelopen jaren tot € 3.000 per SE bezuinigd en de beschikbare budgetten vanuit het rijk voor de nieuwe doelgroep zijn onvoldoende. Gemeenten ontvangen te weinig subsidie voor de aantallen die we als ambitie hebben om te plaatsen met een loonkostensubsidie. Voor 2020 heeft de GRWRE een begroot verlies gerapporteerd van € 670.000. Dit vraagt om scherpe keuzes. Het bestuur heeft een financiële werkgroep opgericht met als doel een sluitende meerjarenbegroting voor 2021.

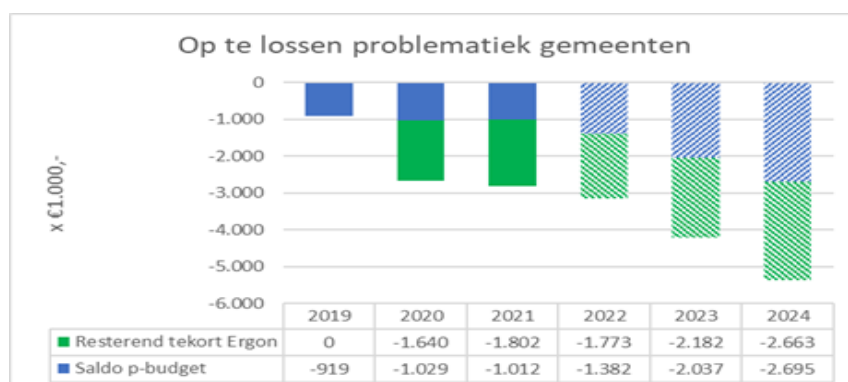
### Uitkomsten Financiële werkgroep

Het bestuur heeft drie varianten laten opstellen door de financiële werkgroep voor de aantallen te realiseren arbeidsplekken voor mensen met een arbeidsbeperking via Ergon. Het bestuur heeft besloten voor de variant tussen de variant Strategisch Plan en de variant Eén er in, één er uit. De voorkeursvariant in termen van aantallen nieuwe doelgroepen 'begeleiding regulier' is hieronder in beeld gebracht.



### *Op te lossen financiële problematiek*

De totale op te lossen financiële problematiek voor 2021 van de voorkeursvariant ziet er als volgt uit.



Het resterend exploitatietekort Ergon ad € 1,8 miljoen wordt als volgt verdeeld:

#### *Vergroten doelmatigheid*

Op basis van efficiency-maatregelen moeten in 2021 de volgende besparingen worden gerealiseerd.

Formatie	400K
Overige bedrijfskosten	400K
HRM maatregelen	200K
<b>Totaal</b>	<b>1.000K</b>

- Personeelsreductie is gericht op hetzelfde doen met minder formatie. De formatie van de reguliere medewerkers dan wel externe inhuur gaat hiermee omlaag.
- Overige bedrijfskosten betreffen de netto kosten. Het gaat hier ook om de omzet. Omzetvergroting door gunstiger contractvoorwaarden af te spreken, hogere inleenvergoedingen en dergelijke. Hier ook kijken of de omzet bij de bestaande klanten kan worden verhoogd. Nieuwe / andere klanten en scherp op tarieven. Investeringsanalyse (machines, huisvesting). Betere benutting subsidiemogelijkheden.
- HRM maatregelen: betreft zaken als ziekteverzuim, verlof, overwerk.

#### *Eigen vermogen*

De vrije algemene reserve wordt nu geschat op € 3,0 mln. We gaan ervan uit dat het exploitatieverlies in 2020 volledig ten laste van de algemene reserve wordt gebracht. Dat leidt tot een reserve van € 2,741 mln. BDO adviseert een reserve van € 13 tot € 16 mln en daarom worden er geen extra onttrekkingen gedaan uit het eigen vermogen voor de dekking van 2021.

#### *Gemeentelijke bijdrage*

In het verleden is afgesproken dat de gemeentelijke bijdrage € 900 per SW SE zou bedragen. Maar bij voldoende opdrachten vanuit de gemeenten wordt deze gemeentelijke bijdrage verrekend in een korting van datzelfde bedrag. De bij de GRWRE inkopende gemeenten (de niet-deelnemende gemeenten) betalen deze bijdrage, de GRWRE-gemeenten niet. In de praktijk is er in het verleden geen sprake geweest van de noodzaak van een gemeentelijke bijdrage. Dat is uitzonderlijk. Gemiddeld betalen de Nederlandse gemeenten in 2021 naar verwachting een eigen bijdrage van gemiddeld € 3.000 per Wsw-er. Voor 2021 wordt € 802.000 aan gemeentelijke bijdrage beschikbaar gesteld. De verdeling van deze gemeentelijke bijdrage onder gemeenten vindt plaats conform artikel 32 uit de GRWRE: voor de helft naar ratio van het aantal inwoners en voor de helft naar ratio van het aantal geplaatste werknemers te verdelen over de deelnemende gemeenten.

Dat leidt tot het volgende financiële overzicht met bijdragen gemeenten:

Budget overzicht gemeenten						
2021 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 40.248	€ 31.560	€ 923	€ 3.212	€ 3.597	€ 956
Participatiebedrijf*	€ 3.224	€ 2.694	€ 50	€ 219	€ 192	€ 69
Loonkostensuppleties	€ 9.009	€ 7.297	€ 183	€ 681	€ 499	€ 349
Begeleidingsvergoeding	€ 5.105	€ 4.144	€ 102	€ 374	€ 297	€ 188
Extra gemeentelijke bijdrage	€ 802	€ 581	€ 29	€ 69	€ 90	€ 33
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 58.388</b>	<b>€ 46.276</b>	<b>€ 1.287</b>	<b>€ 4.555</b>	<b>€ 4.675</b>	<b>€ 1.595</b>

Begeleidingsvergoeding x 1.000,-		Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
Beschikbare budgetten	€ 4.092	€ 3.583	€ 60	€ 144	€ 190	€ 115
Additioneel budget	€ 1.013	€ 561	€ 42	€ 230	€ 107	€ 73
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 5.105</b>	<b>€ 4.144</b>	<b>€ 102</b>	<b>€ 374</b>	<b>€ 297</b>	<b>€ 188</b>

Ad \*) De nieuwe afspraken in de keten van o.a. gemeente Eindhoven moeten nog vertaald worden naar personele afspraken.

### Financieringsafspraken

De volgende financieringsafspraken zijn gemaakt:

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 van € 5,1 miljoen en is voor 2021 een lumpsumbedrag.
4. Het Participatiebedrijf wordt door gemeenten vergoed op basis van een open-boekstelsel (facturatiebasis).
5. De gemeentelijke bijdrage ter dekking van het resterend exploitatietekort is voor 2021 € 802.000.

### Randvoorwaarden

#### Volumetaakstellingen

Garantstelling 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.

#### Inbestedingscontracten

Voorzetten en eventueel uitbreiden van de bestaande gemeentelijke inbestedingscontracten om zo de werkgelegenheid binnen de publieke sector vanuit de GRWRE-gemeenten aan Ergon te borgen.

## Gevolgen WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans)

Vanaf 1 januari 2020 is de WAB in werking getreden en deze leidt tot kostenverhogingen:

- LKS'ers die vanuit de stichting WGA werkzaam zijn binnen Ergon krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de 'vaste medewerkers' van de GRWRE. Meerkosten per 1 januari 2020 circa € 750.000 (Wet arbeidsmarkt in balans).
- LKS'ers die via de GRWRE gedetacheerd worden bij externe werkgevers krijgen recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als hun collega's in hetzelfde werk. Meerkosten per 1 januari 2020 ca. € 320.000 welke in principe op de externe werkgever verhaald zouden moeten worden (Wet arbeidsmarkt in balans).
- De WW-premie voor medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst gaat omhoog, die voor vaste medewerkers gaat naar beneden. Per saldo moet rekening worden gehouden met een premiestijging van € 85.000 per jaar. Ingangsdatum 1 januari 2020 (Wet arbeidsmarkt in balans).
- In het kader van de financiering van het pensioenakkoord wordt met ingang van 1 januari 2020 het lage-inkomens-voordeel (LIV) gehalveerd en (voor jeugdigen) op termijn afgeschaft. Hiermee valt op jaarbasis circa € 200.000 aan lage-inkomens-voordeel weg.
- De transitievergoedingen voor langdurig arbeidsongeschikte medewerkers worden zoals bekend (grotendeels) gecompenseerd. Vanaf april 2020 kunnen deze met terugwerkende kracht worden gedeclareerd bij UWV. Het betreft hier een groep van circa 90 slapende dienstverbanden, welke gedurende het komende halfjaar beëindigd gaan worden. Het betreft hier een bedrag van circa € 165.000.

## Efficiënte en effectieve keten

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.

## De beste weg naar duurzaam werk

Werk is voor iedereen belangrijk. Want werk geeft je structuur en zet je in beweging. Een betaalde baan geeft je meer zelfvertrouwen, maakt je zelfstandiger en zorgt dat je financieel onafhankelijker bent. Als je betaald werk hebt, doe je mee in de maatschappij. Samen met onze partners zetten we ons met passie in voor een gemeenschappelijk doel: duurzaam werk voor iedereen!