

Aan de Colleges van B & W en de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten aan de
Gemeenschappelijke Regeling Promen

Datum : Gouda, 4 oktober 2018
Afdeling : Bestuur- en directiesecretariaat
Doorkiesnr. : 088-9898002
Ons kenmerk : 18015-FR-cve
Bijlagen : -
Onderwerp : Plan van aanpak krimp en afbouw SW

Inleiding

Het bestuur heeft aan Promen gevraagd om een plan van aanpak met betrekking tot de krimp en afbouw van de SW 2018-2025 op te stellen. Dit is het verlengde van het hoofdlijnenbesluit van de gezamenlijke gemeenten in 2017. In dit besluit hebben de 7 deelnemende gemeenten aan Promen unaniem besloten om de bestaande samenwerking op het gebied van de SW te continueren. De dienstverlening van Promen voor de overige doelgroepen van de Participatiewet (PW), is met ingang van 2018 volledig vraag gestuurd bij Prowork ondergebracht. Prowork is een reeds bestaande, onder de gemeenschappelijke regeling (GR) Promen ressorterende BV. Deze dienstverlening omvat tevens de Nieuw Beschut contracten, waarbij de gemeenten (exclusief de gemeente Alphen aan den Rijn) hebben aangegeven minimaal 80% van de afgegeven indicaties bij Promen onder te brengen.

Dit plan is in augustus jl. in het Dagelijks Bestuur besproken en is de basis geweest voor het concept Ondernemingsplan Promen 2019. Over de voortgang van de daarin opgenomen maatregelen zal expliciet worden gerapporteerd in de begrotings- en jaarstukken van de GR. Met deze brief informeren wij u over de hoofdlijnen van het plan. Tevens informeren wij u over de actuele ontwikkelingen op het gebied van de PW-dienstverlening vanuit Prowork BV.

Het besluit van de gemeenten heeft rust en duidelijkheid voor de organisatie gebracht. Nu de beleidskaders tot en met 2025 duidelijk zijn kan de GR Promen meer focus aanbrengen en gericht gaan werken aan haar verdere ontwikkeling. Het is onze ambitie om een sterke uitvoeringsorganisatie te zijn voor de doelgroep die begeleiding nodig heeft om te gaan en blijven werken. Samen met gemeenten, werkgevers, onderwijs, zorg en andere ketenpartners willen we dit tot een duurzaam succes maken.

Aan de instroom van SW-medewerkers is met de komst van de PW in 2015 een einde gekomen. Dit betekent dat de SW-populatie jaarlijks daalt. Daar staat weliswaar de nieuwe instroom vanuit de PW tegenover. Per saldo zal de Promen organisatie de komende jaren echter gaan krimpen. Dit betekent dat een echte transitiefase (structurele verandering) is aangebroken. Promen zal moeten groeien en krimpen tegelijkertijd: een verdere groei in effectiviteit en kwaliteit gecombineerd met de verlaging van de kosten van de overhead en de kosten van aansturing en begeleiding in lijn met de benodigde afbouw van het bedrijf.

Door de krimp van de doelgroep stijgen de kosten per arbeidsplaats. Weliswaar kunnen de kosten van aansturing en begeleiding (de zgn. directe kosten) worden verlaagd door aan te sluiten bij het natuurlijk verloop, dat geldt niet in dezelfde mate voor de indirecte kosten (de overhead). Voor een deel kunnen deze kosten eveneens worden gereduceerd (denk aan de overige personeelskosten en de krimp van het wagenpark). Voor een deel reageren deze kosten echter niet of niet meteen op de krimpende doelgroep (denk bijvoorbeeld aan de

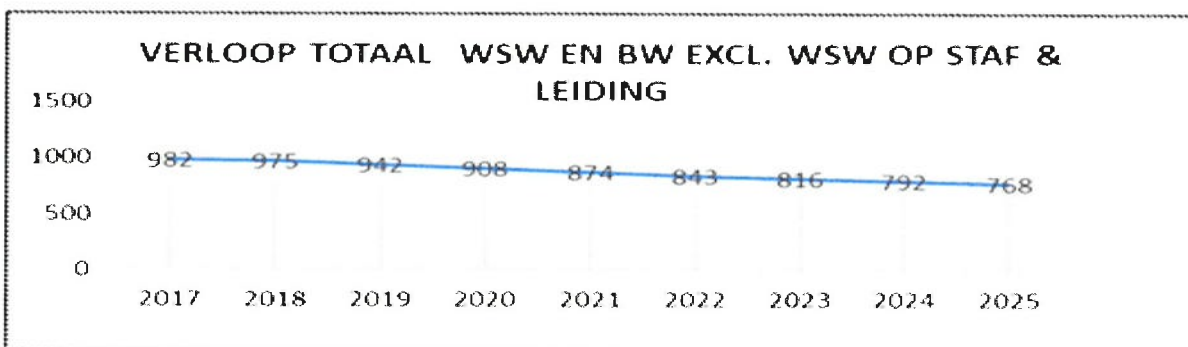
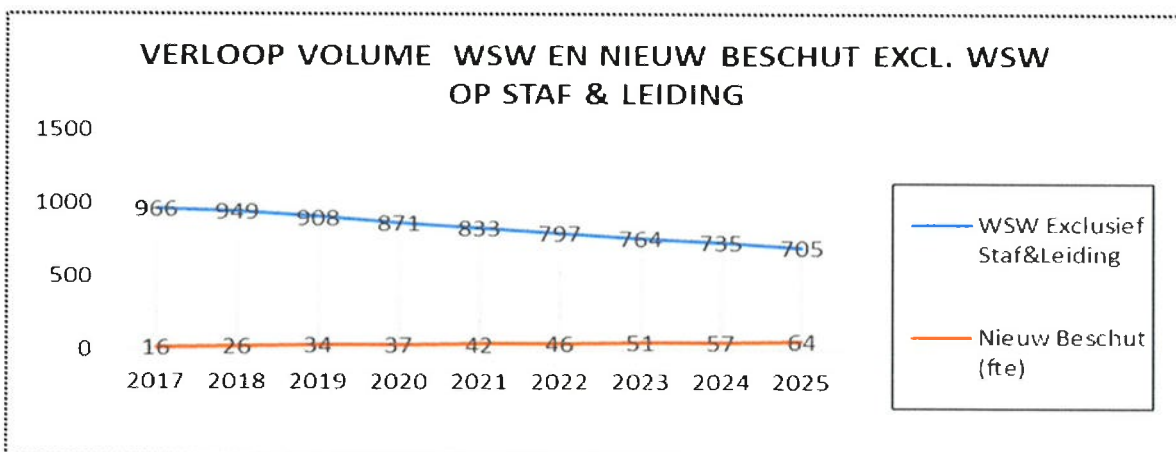
huisvestingskosten). Door de krimpende doelgroep drukken deze kosten steeds zwaarder op de exploitatie.

Gemeenten mogen op basis van dit plan van aanpak verwachten dat Promen in de periode 2018-2025 de afbouw van het bedrijf kan opvangen binnen de bestaande structuur. Derhalve zijn er geen grote claims te verwachten voor frictiekosten tenzij veranderingen in wet- en regelgeving of andere externe ontwikkelingen daartoe nopen.

Hoofdpijnen Plan van aanpak krimp en afbouw SW

In het plan van aanpak is rekening gehouden met de krimp van de SW-doelgroep in combinatie met de groei van het aantal Nieuw Beschut banen. Voor de overige PW-dienstverlening is voornamelijk uitgegaan van de continuering van de in de Ondernemingsplannen 2018 opgenomen volumes aan PW-trajecten, Garantiebanen en reguliere PW-banen.

De meerjarige ontwikkeling van de SW- en Nieuw Beschut-doelgroep is weergegeven in de onderstaande grafieken:



Zoals bovenstaand is weergegeven zal de doelgroep SW en Nieuw Beschut per saldo gaan dalen. Bij continuering van de in de Ondernemingsplannen 2018 opgenomen volumes aan PW-trajecten, Garantiebanen en reguliere PW-banen, betekent dit dat Promen ook de bedrijfsvoering hierop geleidelijk dient aan te passen.

Daarbij worden de volgende maatregelen onderscheiden:

- verminderen van de formatie leiding & staf,
- reductie van de overige bedrijfskosten.

1. Verminderen van de formatie leiding & staf

Zoals aangegeven krimpt de doelgroep SW / Nieuw beschut gedurende het tijdvak 2018-2025. Om de bestaande verhoudingen tussen de doelgroep en de formatie leidinggevend, begeleiders en stafpersoneel zoveel als mogelijk te handhaven, zal gebruik worden gemaakt van het natuurlijk verloop. Hierdoor kunnen eenmalige frictiekosten worden voorkomen.

Door aan te sluiten bij het natuurlijk verloop krimpt de formatie leidinggevend en stafpersoneel (niet doelgroep personeel en SW-medewerkers in staf & leiding) gedurende het tijdvak 2018-2025. Deze geleidelijke vermindering van leiding en staf verloopt synchroon aan de krimp van de doelgroep SW, rekening houdend met de geleidelijke groei van Nieuw Beschut.

De vermindering van leidinggevend personeel is een logisch gevolg van de kleiner wordende doelgroep. De krimp van de formatie stafpersoneel wordt vooral mogelijk gemaakt door anders te gaan werken. Promen is gestart met meerjarige Lean / ICT programma's, zowel voor de primaire als de ondersteunende processen. De doelstelling van deze programma's is de vereenvoudiging en verbetering van processen en de verlaging van de daarbij behorende uitvoeringskosten.

2. Reductie van de overige bedrijfskosten

Naast de reductie op de loonkosten van leiding en staf, dient tevens sturing plaats te vinden op de overige bedrijfskosten. De huidige totale kosten op dit terrein bedragen ca € 2,4 mln. Deze kosten omvatten; huisvestingskosten, kosten van het wagen- en machinepark, inkopen materialen, ICT kosten, belastingen/verzekeringen, accountants- en advieskosten en dergelijke.

Voor een deel kan de reductie van deze kosten, evenals de vorengenoemde loonkosten van staf en leiding, synchroon lopen met de jaarlijkse afname in de populatie van de doelgroep (denk aan de overige personeelskosten en de omvang van het wagenpark). Voor een deel reageren deze kosten echter niet of niet meteen op de krimpende doelgroep (denk bijvoorbeeld aan de huisvestingskosten). Door de krimpende doelgroep drukken deze kosten steeds zwaarder op de exploitatie. Daar waar mogelijk zullen verdere optimalisaties worden doorgevoerd en de kosten worden verlaagd. Hierover zal expliciet in de begrotings- en jaarstukken worden gerapporteerd.

Uitgaande van de krimp van de WSW in combinatie met de groei van de Nieuw Beschut-doelgroep en met inachtneming van de huidige volumes PW-trajecten, Garantiebanen en reguliere PW-banen, zijn de verwachte reducties van de overige personeelskosten en de kosten van het wagenpark nu reeds in de meerjarenramingen verwerkt.

Actuele ontwikkelingen PW-dienstverlening (Prowork)

Promen, en sinds 1 januari 2018 Prowork, hebben de afgelopen jaren op het terrein van de PW-dienstverlening intensief met de gemeenten samengewerkt. Deze intensieve samenwerking heeft haar vruchten afgeworpen. Van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die vanuit de PW bij Promen komen werken, heeft een belangrijk deel na hun traject geen uitkering meer nodig.

Om dat te bereiken dient maatwerk te worden geboden. Samen met de gemeenten zijn re-integratie modules ontwikkeld die zijn toegesneden op de specifieke wensen en behoeften van gemeenten. De modules zijn los in te zetten of aan elkaar te koppelen als een langere re-integratieperiode wenselijk is.

Daarnaast wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van werken met loonkostensubsidie (zoals Garantiebannen en Nieuw beschut banen). De voordelen van deze aanpak zijn evident. De te betalen loonkostensubsidie ligt lager dan de te betalen uitkering. Uiteindelijk kan dit leiden tot een structurele daling van het totale uitkeringsvolume (schadelastbeperking), met daarbij als maatschappelijk gevolg dat deze mensen een baan hebben en zelfvoorzienend zijn.

De samenwerking van de afgelopen jaren heeft Promen en de gemeenten in staat gesteld de infrastructuur verder te professionaliseren. Door te experimenteren met nieuwe arrangementen konden belangrijke kwaliteitsslagen worden doorgevoerd. Naast de reeds genoemde voordelen is daardoor tevens de dekking van de Promen organisatie/overhead verbeterd, waardoor over de gehele linie efficiënter kan worden gewerkt. Conform de afspraken in het hoofdlijnenbesluit 2017 wordt de PW-dienstverlening met ingang van 2018 per gemeente afgerekend. Dit betekent dat er kostendekkend wordt gewerkt.

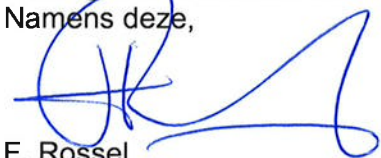
De stappen die zijn gezet bieden een uitstekende basis voor verdergaande samenwerking. Overeenkomstig het hoofdlijnenbesluit 2017 zal die samenwerking de komende tijd per gemeente of groep van gemeenten vorm moeten krijgen. De uitdagingen in het sociaal domein zijn groot. Weliswaar draait de economie op volle toeren, maar er zit een grote groep mensen langdurig in de uitkering en is er nieuwe instroom van mensen die voorheen naar de WSW en de Wajong werden geleid. Voor deze groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn andere oplossingen nodig. Vooral in het licht van een arbeidsmarkt die zeer snel verandert, rationaliseert en flexibiliseert.

In dit kader zal samen met de gemeenten en werkgevers gericht worden gewerkt aan voldoende permanente werkplekken voor mensen die blijvend zijn aangewezen op ondersteuning en een aangepaste werkomgeving. Maar er zijn ook transitieplekken nodig om mensen te ontwikkelen die bij een (r)entree op de arbeidsmarkt nog niet productief of ervaren genoeg zijn. Denk daarbij aan statushouders die de taal nog niet beheersen, schoolverlaters zonder diploma en langdurig werklozen. Lokale verankering en lokaal maatwerk staan daarbij voorop.

Dergelijke werkplekken kunnen in diverse vormen georganiseerd worden, zowel door middel van Begeleid Werken en detachingsconstructies bij reguliere werkgevers als bij de verschillende Promen bedrijven. Samen met de gemeenten, werkgevers, onderwijs en andere ketenpartners zoekt Promen naar nieuwe wegen om werk zo te organiseren dat mensen die een beroep doen op de Participatiewet zinvol werk kunnen doen en geheel of gedeeltelijk, langdurig of tijdelijk in hun eigen inkomen kunnen voorzien.

Met vriendelijke groet,

Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Promen
Namens deze,



F. Rossel
Secretaris Algemeen Bestuur