

Aan de gemeenteraden (via de griffies)

Geachte leden van de gemeenteraden,

Inleiding

De kaderbrief is één van de planning en control documenten die de GR Reestmond jaarlijks aan u voorlegt. De andere documenten zijn het jaarverslag/jaarrekening en de begroting (met meerjarendoorrekening).

Met deze kaderbrief informeren wij u op hoofdlijnen over de beleidsinhoudelijke voornemens en de financiële gevolgen daarvan voor 2021. Een verdere detaillering hiervan komt tot uiting in de begroting 2021 en de meerjarendoorrekening 2022-2024. Vertrekpunt van deze kadernota is de begroting 2020, *inclusief de verwachtingen voor de toekomst voor zover bij ons bekend tijdens het opmaken van deze brief.*

Wij nodigen u uit om vroegtijdig te reageren op het beleid en de activiteiten van de GR Reestmond, zodat wij uw inbreng goed mee kunnen wegen bij het opstellen van de begroting 2021 en de meerjarendoorrekening. Wij zien uw reactie graag **uiterlijk 15 maart 2020** tegemoet.

Reestmond 2021

Reestmond is een bijzonder bedrijf. Géén bedrijf in de klassieke zin van het woord. Géén bedrijf dat als doel heeft winst te maken. Wél een bedrijf waarin de mensontwikkeling een belangrijke plaats heeft en een bedrijf dat een uitstekende relatie met zijn opdrachtgevers onderhoudt, effectief is en probeert haar mensen zo efficiënt mogelijk in te zetten. Kortom een bedrijf dat met hart en hoofd werkt.

Reestmond is een organisatie ontstaan uit de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening. De invoering van de Participatiewet in 2015 had gevolgen voor de instroom in de sociale werkvoorziening, dus ook voor Reestmond. In het beleidsstuk 'Bouwen op een goed fundament' heeft het bestuur de rol van Reestmond opnieuw geformuleerd. Op basis daarvan is gekozen voor het organisatiemodel Reestmond In Ontwikkeling (RIO). In de loop van 2018 is een begin gemaakt met het implementeren hiervan. De transformatie is ingezet om van een productiegeoriënteerd bedrijf naar een procesgestuurde arbeidsontwikkelorganisatie te komen. De organisatie zal blijven bestaan voor de medewerkers met een WSW dienstverband. Tevens is de infrastructuur beschikbaar voor de nieuwe doelgroep Beschut werk. Verder biedt Reestmond werkfit-, leer- en arbeidstrajecten voor meerdere doelgroepen.

Recente ontwikkelingen

De gemeente Westerveld heeft in juni 2019 aangegeven dat zij de groenmedewerkers (nog) niet zelf in dienst nemen. De gemeente Westerveld onderzoekt detachering in samenspraak met een externe partij. Die partij is dan verantwoordelijk voor de uitvoering van het groenbeleid in de gemeente Westerveld.

De gemeente Staphorst heeft nog geen besluit genomen over de overname van het personeel.

De onzekerheid wat betreft het overnemen van het personeel door Westerveld en Staphorst heeft consequenties voor het begrotingsresultaat, omdat voor 2020 de groen medewerkers niet meer meegenomen waren in de begroting.

In 2019 is Reestdal Werken B.V. opgericht. In deze B.V. kunnen de drie gemeenten de medewerkers onderbrengen met een indicatie Beschut werk (nieuw). In eerste instantie gaan medewerkers op de verschillende afdelingen van Reestmond werken om daarmee te onderzoeken welk werk het beste bij de betreffende medewerker past. Hiermee worden deze werknemers begeleidt in hun arbeidsontwikkeling.

De samenwerking tussen Reestmond en de gemeenten in het Sociaal Domein is versterkt. De gemeente heeft de regie op beleid en uitvoering van de Participatiewet. Reestmond heeft een uitvoerende rol. Gemeente Westerveld gaat de uitvoering van de Participatiewet in eigen huis uitvoeren en zal daardoor ook meer gaan samenwerken met Reestmond.

In 2020 zullen we de thermometer steken in alle afspraken van het RIO om de voortgang te beoordelen en om na te gaan hoe die zich verhouden ten opzichte van de recente ontwikkelingen en mogelijkheden om eind 2020 volop te focussen op de twee hoofdzaken:

1. De mens met arbeidsontwikkelingscapaciteit.
2. De bedrijfsvoering Reestmond.

1. De mens met arbeidsontwikkelingscapaciteit

- De arbeidsontwikkeling van de medewerkers (doorstroom). De medewerkers die op basis van een Wsw-indicatie in het kader van een ontwikkeltraject werkzaam zijn bij de GR Reestmond, worden ontwikkeld en opgeleid ten behoeve van het verkrijgen van een passende baan in een zo regulier mogelijke werkomgeving.
- Medewerkers die niet in staat zijn uit te stromen naar regulier werk, krijgen binnen het bedrijf werk aangeboden dat is afgestemd op hun mogelijkheden. Door de stijgende leeftijd en daarmee meer ouderdoms-/ziekte verschijnselen moeten er steeds vaker aanpassingen plaatsvinden. De mens staat hierin centraal.

2. Bedrijfsvoering Reestmond

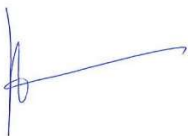
- Het bieden van kwalitatief en kwantitatief voldoende werksoorten voor de Wsw-er en medewerkers die op basis van een traject werkzaam zijn bij Reestmond;
- Het realiseren van de hoogst haalbare verdien capaciteit en netto toegevoegde waarde per medewerker, met in acht neming van zijn/haar competenties en vaardigheden, maar ook de belemmeringen.
- Het bieden van maatwerkoplossingen aan opdrachtgevers ten behoeve van het realiseren van de verdien capaciteit (producten, detacheringen, beschut werken).
- Het zoeken naar mogelijkheden om tijdens de komende jaren van krimp, de overhead in geleidelijkheid te laten afnemen en de opbrengsten zo optimaal mogelijk te houden.

Detaillering begroting 2021 en de meerjarendoorschatting 2022-2024.

Het is van belang de financiële basis en uitgangspunten op orde te hebben. Samen met de deelnemende gemeenten wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van de financiële gegevens. De begroting 2020 is de basis voor de begroting 2021 en verdere jaren. Voor de realistische begroting zijn besluiten nodig van de gemeenten. Met name ten aanzien van het groen/grijs.

Het Dagelijks Bestuur van Reestmond gaat er vanuit dat ook in 2021 met de inzet van deskundigheid gewerkt wordt aan de bestuurlijk vastgelegd opdracht.

Hoogachtend,
namens het Dagelijks Bestuur,



H. ten Hulscher,
voorzitter