

Kadernota

2024

werkom ›

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Verwachte ontwikkelingen	4
3. Beleidskeuzes 2024	5
3.1. Operationeel resultaat en productiviteit.....	5
3.2. Basis op orde.....	5
3.3. Verduurzaam de organisatie	5
4. Begrotingskader.....	6

1. Inleiding

Hierbij bieden wij u de Kadernota 2024 aan van de Gemeenschappelijke regeling participatiebedrijf Zaanstad Purmerend, handelend onder de naam 'Werkom'. De kadernota geeft de (financiële) kaders aan voor de begroting 2024.

In deze kadernota worden interne en externe ontwikkelingen, kansen en bedreigingen vertaald in richtinggevende kaders voor de primaire begroting 2024. Daar waar de richtinggevende kaders al invloed hebben op de begroting 2023 zal dit leiden tot een begrotingswijziging 2023. Het meerjarig effect wordt vertaald in een meerjarenbegroting 2025 – 2027.

Het koersbesluit, dat de deelnemende gemeenten vorig jaar hebben genomen, geeft Werkom allereerst belangrijke kaders voor de begroting. We volgen de autonome ontwikkelingen van de Wsw, doelgroep nieuw beschut en de doelgroep met een indicatie banenafpraak en rekenen met het genoemde aantal kandidaten voor re-integratietrajecten. Met het oog op een duurzame financiering heeft Berenschot in haar rapport meerdere aanbevelingen gedaan, die nu worden onderzocht en uitgewerkt. Over de effecten hiervan kan op dit moment nog geen compleet beeld gegeven worden. Omdat nog gewerkt wordt aan de strategische agenda voor de komende jaren, is de kadernota 2024 beperkt van omvang.

Achtereenvolgens worden op hoofdlijnen de belangrijkste ontwikkelingen benoemd, de beleidskaders beschreven en de begrotingskaders aangegeven. De kadernota sluit aan op de missie en visie van Werkom en de strategische doelen en KPI's voor de verschillende bedrijfsonderdelen, die door de managers zijn vertaald in hun jaarplannen.

2. Verwachte ontwikkelingen

Ontwikkelingen 2023

De SW populatie neemt gemiddeld met circa 20 fte per jaar af. Wanneer SW-ers gebruik gaan maken van de RVU regeling in de cao, kan dit aantal verder toenemen. De populatie Nieuw Beschut steeg de laatste jaren flink, maar de toename wordt lager dan eerder verwacht. De uitstroom uit de Wsw is hoger dan de instroom in Nieuw Beschut. Naar verwachting zal de totale populatie langzaam dalen. Het huidige kabinet heeft de intentie uitgesproken de omvang van beschut werk onder de Participatiewet te vergroten, maar over de invulling is nog weinig bekend. Op termijn zal het aantal nieuw beschut blijven doorgroeien.

In een kamerbrief heeft de minister aangekondigd de arbeidsmarktdienstverlening in alle regio's te willen aanpassen. Werkom participeert nu namens Zaanstad en Purmerend in het Werkgevers Servicepunt (WSP) en ook in het Regionaal Werkbedrijf (RWB). Samen met de gemeenten wil Werkom dit jaar al nadenken over haar rol in dat vernieuwde stelsel. Voorlopig continueert Werkom in de begroting de huidige inzet binnen het WSP en geeft Werkom ook invulling aan de capaciteit in het RMT.

De mensen met een Nieuw Beschut indicatie lijken minder inzetbaar dan mensen met een SW indicatie. Daardoor zullen werksoorten waar de arbeid wat complexer of meer fysiek is, de gevolgen van de veranderingen van WSW naar nieuw beschut eerder merken dan die werksoorten waar de arbeid wat minder fysiek is (denk aan de afdeling Industrie).

In 2022 was al merkbaar dat sommige opdrachten niet uitgevoerd kunnen worden omdat het ontbreekt aan medewerkers die op de wat meer complexe "klussen" inzetbaar zijn. Dit geldt voor de afdeling Groen, Elektromontage, maar ook voor Schoon. In totaal zal onder invloed van de beweging in de formatie het werkleerbedrijf geleidelijk krimpen.

De aanbevelingen uit het Berenschot rapport betreffen korte termijn adviezen (horizon 3 jaar) en lange termijn adviezen met te beantwoorden vraagstukken aan zowel de gemeentelijke kant als aan de kant van Werkom. Daarbij gaan alle betrokkenen er vanuit dat invulling van deze adviezen zijn beslag krijgt vanaf 2024 en verder. Sommige adviezen zijn echter al concreet te vertalen naar 2023.

De richting gevende (financiële) kaders voor 2023 zijn:

- a. Houd het operationele resultaat van goed (beter dan de benchmark) presterende werksoorten minimaal op niveau.
- b. Pleeg interventies op de minder goed presterende werksoorten (renderende opdrachten, voldoende opdrachten, kostendaling, verhogen efficiency).

3. Beleidskeuzes 2024

Werkom werkt vanaf 2023 met een strategische agenda voor de komende jaren. Daarbij zijn het door de gemeenten goedgekeurde koersdocument en het Berenschot rapport uitgangspunt. Naast hetgeen uit deze documenten voortkomt voor de strategische agenda, benoemt Werkom een aantal onderwerpen die eveneens aandacht dienen te krijgen. Die laatste onderwerpen zullen voortkomen uit voortgaande interne visievorming in het MT van Werkom en consultatie van de medewerkers.

Het realiseren van onze maatschappelijke doelen (werkzoekenden bemiddelen naar werk en het bieden van beschut werk) en het realiseren van ons operationele resultaat houden onze primaire aandacht. Daarbij geven we aandacht aan zaken als duurzaamheid, personeels- en klanttevredenheid, werkgeverstevredenheid, stakeholder management, (nieuwe) wet- en regelgeving, etc.

Onze kernwaarden eigenaarschap, resultaatgerichtheid, innovatie, klantgerichtheid en samenwerken zijn de lijn waarlangs we onszelf blijvend ontwikkelen.

3.1. Operationeel resultaat en productiviteit

Het nieuwe Gemeenschappelijk financieel toezichtkader 2021 verwacht van ons een sluitende begroting. De regeling gaat uit van een sluitende begroting 2024 (resultaat € 0 of hoger). Mocht dit niet lukken dan moet de laatste jaarlaag (2027) aantonen dat we een structureel en reëel begrotingsevenwicht hebben.

Voor 2024 zullen wij doelen stellen:

- a. Ter verbetering van het operationeel resultaat en de netto toegevoegde waarde (omzet minus directe orderkosten per fte).
- b. Ter verbetering van de productiviteit.

3.2. Basis op orde

De basis op orde is een breed thema met als insteek dat de bedrijfsvoering in al haar facetten op orde moet zijn om te voorkomen dat er schade ontstaat van welke aard dan ook. Er zijn genoeg voorbeelden van organisaties als Werkom die deze basis niet op orde hadden en compleet verrast waren door een cyberaanval, klachten van medewerkers, verlies van een grote klant, of een ongeval, met alle gevolgen van dien.

Als voorbeeld mag dienen dat je niet alleen beleid moet hebben op gewenst gedrag, of inkoop, of omgaan met informatie maar hier ook naar moet handelen. Het is van belang regelmatig te evalueren, te communiceren en desgewenst bij te stellen.

3.3. Verduurzaam de organisatie

Het is van een andere orde dan de aandachtspunten genoemd in 3.1 en 3.2, maar zelf verduurzamen of kandidaten inzetten bij bedrijven die verduurzamen als business hebben, heeft ook onze aandacht. Wanneer sprake kan zijn van quick wins, is het belangrijk hier invulling aan te geven.

Over de invulling van maatschappelijk verantwoord ondernemen heeft Werkom o.a. contact met de gemeenten. Speerpunten voor het MVO beleid:

- a. reductie van broeikasgassen
- b. bevorderen circulaire processen
- c. zoveel mogelijk lokaal inkopen
- d. invullen van sroi verplichtingen
- e. papierloos werken, elektrisch vervoer e.d.

4. Begrotingskader

De beleidskeuzes 2024 zijn richtinggevend. Nadere invulling vindt plaats in de vorm van een jaarplan, afdelingsplannen, een primaire begroting 2024, een gewijzigde begroting 2023 en een meerjarenraming 2025 t/m 2027.

Het GTK (Gemeenschappelijk Financieel Toezichtkader) stelt dat de begroting structureel en reëel in evenwicht moet zijn. Dit vormt het uitgangspunt voor de financiële begroting.

- a. Ten aanzien van indexatie van personele en materiele kosten worden zoals wij nu inschatten voor 2024 percentages gehanteerd van respectievelijk 3,0% en 1,83%. (In de gewijzigde begroting 2023 indexeert Werkom de ambtelijke personele kosten met 5% en de personele kosten van de Cao aan de slag met 10,2%.)
- b. Het resultaat (voor onttrekking aan de algemene reserve) kan niet lager zijn dan € 0 in het begrotingsjaar of er moet aantoonbaar een structureel en reëel begrotingsevenwicht zijn in 2027.
- c. Minimaal 50% van de kandidaten die instromen worden geplaatst bij externe partijen en/of worden terug gemeld bij de gemeente(n).
- d. De interne werkleertrajecten verlopen effectief en naar tevredenheid van werkzoekenden.
- e. CO2 uitstoot wordt gereduceerd.
- f. Het verzuim onder de ambtenaren blijft onder de 5,7 %.
- g. Het verzuim onder SW- en beschutte medewerkers blijft onder de 18,3 %.
- h. Ten behoeve van de educatie van medewerkers wordt minimaal € 350.000 begroot en ingezet.
- i. 90% van de medewerkers draait mee in de gesprekkencyclus.
- j. De SW- en nieuw beschutte medewerkers zijn tevreden met hun werk en productief; waar mogelijk werken wij samen actief aan hun ontwikkeling.
- k. De pilot met ontwikkelbanen eindigt in 2023. Daarom worden in 2024 en daarna geen ontwikkelbanen meer begroot. Wanneer er bij de evaluatie van de pilot voor wordt gekozen om de ontwikkelbanen te continueren, moet rekening worden gehouden met extra kosten (te verwerken in een gewijzigde begroting 2024 en verder).
- l. Werkom blijft zich de komende jaren inzetten voor het regionale netwerk voor de arbeidsmarktdienstverlening (uitgangspunt voor de begroting: 4,39 FTE adviseurs werkgeversdienstverlening).

Postadres
Postbus 404
1440 AK Purmerend

T (0299) 469 369
info@werkom.nl
www.werkom.nl

werkom ›