

Sallcon

klaar voor de toekomst

Werk is niet voor iedereen vanzelfsprekend. We vinden het in Deventer en Olst-Wijhe belangrijk om te zorgen dat iedereen zo goed mogelijk mee kan doen in het arbeidsproces. Daarvoor is een sterk netwerk nodig, en een heldere visie op Werk. Dit document beschrijft deze visie en doet aanbevelingen voor een toekomstbestendig Sallcon.

Eén van de pijlers van het succes van Sallcon is de samenwerking met partijen in de stad en de huidige eigen samenstelling, zoals het Groenbedrijf (Sallcon is 50% aandeelhouder), de schoonmaakafdeling en Digiwerkt. De gemeenten Deventer en Olst-Wijhe zijn er van overtuigd dat deze samenwerkingen de beste kansen bieden om de uitdagingen binnen de Participatiewet aan te gaan. Daarom is het voorstel om uit te gaan van de bestaande structuur met Deventer Werk talent, Sallcon (de 'oude' sociale werkvoorziening onder andere met de schoonmaakafdeling, montage en verpakken), Digiwerkt en Het Groenbedrijf (Sallcon is 50% aandeelhouder).

De markt rond werk en inkomen is volop in beweging. De afgelopen jaren heeft Sallcon zich met haar aandeelhouders en de medewerkers van de gemeenten Deventer en Olst-Wijhe voorbereid op de veranderingen. Zoals de Participatiewet, de efficiencykorting Wsw en het Sociaal Akkoord. Dankzij die goede voorbereiding en door duidelijke keuzes, is Sallcon klaar voor de veranderingen. Dit blijkt ook uit de resultaten van de afgelopen jaren. Sallcon is als een van de weinige SW-bedrijven in staat om positieve resultaten te laten zien.

Sallcon ontwikkelt zich door tot de spil in een netwerkwerkorganisatie op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Een plek waar mensen de afstand tot de arbeidsmarkt overbruggen, met hulp van Deventer Werk talent en de betrokken werkgevers. Met als belangrijkste doelen: meer werkgelegenheid, meer mensen aan het werk, lagere uitkeringslasten en beheersbaarheid van het verwachte structurele tekort op de uitvoering van de Wsw.

Sallcon heeft sterke relaties met de partijen in de stad. Een aantal bedrijven heeft zich gevestigd op het terrein van Sallcon. Dit heeft geleid tot mooie samenwerkingen en kennisdeling. Het terrein van Sallcon biedt ruimte voor partijen die nu verspreid zijn over de stad, zoals het Ondernemershuis, Buro MBO, MKB Deventer en het Parkmanagement. Met verschillende partijen lopen al enthousiaste gesprekken over verdere samenwerking.

Een terugblik

Afgelopen jaar sloot Sallcon af met een positief resultaat, net als voorgaande jaren. Over het boekjaar 2014 werd een resultaat behaald van € 1.909.000.

In 2014 ging Deventer Werktalent van start. Deventer Werktalent heeft over 2014 haar doelstellingen ruimschoots behaald. De opdracht voor 2014 was het realiseren van minimaal 450 plaatsingen. In 2014 heeft Deventer Werktalent 926 mensen vanuit de uitkering naar werk en/of studie begeleid. Tegelijkertijd startte de uitvoering van het herstructureringsplan voor de Wsw, dat begin 2014 positief is ontvangen door de Deventer gemeenteraad.

Met Sallcon, de samenwerking met Deventer Werktalent, Het Groenbedrijf en de bedrijfsonderdelen ligt er een sterk fundament voor de opgaves van de Participatiewet (zie bijlage 2). De belangrijkste uitdaging voor de toekomst is het creëren van voldoende werkgelegenheid voor de bestaande en nieuwe doelgroepen.

De kracht van Sallcon:

- Ondernemen met hoofd en hart.
- Breed en goed georganiseerd werkgeversnetwerk.
- Flexibel inspelen op productievragen van ondernemers en bedrijven.
- Stelt werkgevers in staat om maatschappelijk verantwoord te ondernemen en social return (SR) te benutten.
- Goede resultaten met extern plaatsen van medewerkers bij het reguliere bedrijfsleven: van binnen naar buiten.
- Een uitstekende verbinding met het Groenbedrijf.
- Diversiteit in werkzaamheden; altijd een passende oplossing voor diverse doelgroepen.
- Innovatieve marketing en communicatie: Deventer Scoort, Ik heb de baan voor jou!
- Een goede samenwerking met partijen in de stad (Vrijwilligerscentrale Deventer, Raster, Cambio en Rechtop).
- Een vooraanstaande positie binnen landelijke brancheverenigingen (Locus en Cedris).
- Goede samenwerking met opleidingsinstituten (Saxion, Aventus, EHL, Technicampus).
- Samenwerking met dagbesteding (RIBW).

Opgave Participatiewet

Deventer heeft in het beleidskader Iedereen Actief! gekozen om iedereen die niet zelfstandig aan het werk komt, daarbij te begeleiden. Daarvoor is Deventer Werktalent opgericht, een samenwerking tussen de gemeente Deventer en Sallcon om meer mensen met een vraag om werk te koppelen aan werkgevers. Deventer Werktalent is de ingang en het aanspreekpunt voor alle uitkeringsgerechtigden in het kader van de Participatiewet.

Deventer Werktalent voert de Participatiewet uit vanuit de eerder vastgestelde principes:

- De vraag van werkgevers staat centraal om het gat tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op te lossen
- Uitgaan van eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van de werkzoekende
- Werk gaat boven inkomen: instroom beperken, verblijfsduur in de uitkering zo kort mogelijk en zoveel mogelijk uitstroom naar regulier werk
- Werken is de beste manier van re-integreren en meedoen in de samenleving
- Werkgevers worden betrokken bij de re-integratie van werkzoekenden

In het voorjaar van 2015 is het Regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord Veluwe gestart. Werkgevers, vakbonden, 14 gemeenten en het UWV zetten zich samen in om mensen aan werk te helpen. Het klaarstomen van de arbeidsgehandicapten die in aanmerking komen voor de garantiebannen (zie bijlage 3), is in Deventer een taak van Deventer Werktalent. Deventer Werktalent kijkt voor het arbeidsmarktperspectief van de werkzoekenden verder dan alleen de verplichte arbeidsmarktregio en zal ook aansluiting zoeken met bijvoorbeeld Zwolle.

Herstructureringsopgave

Sinds 1 januari 2015 is geen instroom in de Wsw meer mogelijk. De rechten van de op 1 januari 2015 werkzame Wsw-ers worden gerespecteerd en op hen blijft de Wsw van toepassing. De colleges van Deventer en Olst-Wijhe hebben begin 2014 een herstructureringsplan vastgesteld (zie bijlage 1).

Krachtig netwerk

Door het stopzetten van de instroom in de Wsw en de zeer beperkte instroommogelijkheden in de Wajong, verandert de groep uitkeringsgerechtigden. Er zullen meer mensen toetreden met relatief weinig mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit vraagt een nieuwe rol van Deventer Werktalent. Deze expertise en de gewenste infrastructuur zijn in de afgelopen jaren al wel opgebouwd binnen Sallcon. Door gebruik te maken van deze ervaring kan Deventer Werktalent snel inspelen op de nieuwe taken. Door verbindingen tussen Sallcon en de werkgevers in de stad kunnen nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan en bestaande worden doorontwikkeld.

Het begeleiden van de doelgroep van de Participatiewet vraagt een nauwe samenwerking tussen overheid (gemeenten én het UWV), onderwijs en bedrijfsleven. Dit vraagt om een krachtig netwerk, waarin Deventer Werktalent zich ontwikkelt tot een sterke netwerkspeler die vraag en aanbod bij elkaar brengt. De rol van Sallcon wordt breder dan de uitvoering van de regelingen. Synergie tussen de verschillende bedrijfsonderdelen is cruciaal voor de uitvoering van de Participatiewet.

Inrichtingsstructuur en governance

Op basis van de visie op de doorontwikkeling van Sallcon/DWT, de nadrukkelijk gewenste participatie van Olst-Wijhe in Deventer Werktalent en de nadrukkelijke stelling van beide gemeentebesturen Deventer en Olst-Wijhe om sturing te blijven geven aan de uitvoering van de gemeentelijke kaderstelling van participatiedoelstellingen (maximaal recht doen aan de principes van verlengd lokaal bestuur) wordt voorgesteld de Gemeenschappelijke Regeling te handhaven.

De verdere inrichting van de GR en de daarbij behorende governance moet voldoen aan een aantal uitgangspunten:

- Goede afbakening en verankering van de financiële - en sociale verantwoordelijkheden van de deelnemende gemeentes in de GR en de wijze waarop de GR met haar uitvoeringsverantwoordelijkheid omgaat.
- Een organisatiestructuur die eenvoudig is en helder voor alle rollen en taken binnen die structuur.
- Een organisatiestructuur waarbinnen “checks and balances” goed zijn verankerd.
- Eenduidige aansturing en aandacht voor een toereikende “span of control”.
- Maximale waarborging van bedrijfseconomische stabiliteit.
- Behoud van de uitvoeringskracht van Sallcon.
- Voldoende ruimte voor innovatie.
- Efficiënte en effectieve inrichting van de ondernemersactiviteiten.
- Ruimte voor ondernemerschap van bedrijfsmatige activiteiten en vergroten van de verdien capaciteit van de bedrijfsmatige activiteiten.
- Ruimte voor het opzetten van PPS-Constructies.

De gemeente Deventer heeft er in 2014 voor gekozen om Deventer Werktalent op afstand te plaatsen van de gemeente, zodat de maximale slagkracht gewaarborgd wordt, een herkenbare identiteit voor cliënten ontstaat en de kracht van het huidige netwerk binnen en buiten Sallcon gebruikt wordt. Belangrijk is de verhouding tussen beide gemeentes en het bedrijfsonderdeel (Deventer) Werktalent goed te borgen met een heldere formulering van de verantwoordelijkheden van en de kaderstelling vanuit de beide gemeenten.

Bijlage 4 schetst vooralsnog de best passende organisatiestructuur bij de geformuleerde uitgangspunten. Sallcon gaat met haar ondernemerskwaliteiten maximaal de verbinding aan met werkgevers in Deventer en de regio. Sallcon kan in deze structuur coalities aangaan met private en publieke partijen om de publieke opgave te realiseren en maximale werkgelegenheid te creëren voor uitkeringsgerechtigden.

Het voorstel wordt ook gedragen door Sallcon en haar Raad van Commissarissen. Door deze keuze benutten we de kracht van de huidige organisatie Sallcon volledig, maken we optimaal gebruik van de bestaande participatie- en netwerkstructuur en breiden we die naar de toekomst uit met behoud van alle sterke punten. Daarmee is Sallcon en dus de gemeente, uitstekend voorbereid op de toekomstige (regionale) arbeidsmarkt. Olst-Wijhe neemt na de zomer het besluit over de voorgestelde structuur en de intentie om te participeren in Deventer Werktalent.

Ten aanzien van de positionering van het Groenbedrijf geldt het volgende.

We hechten aan een goede synergie tussen Het Groenbedrijf en Circulus-Berkel. Hierbij valt te denken aan huisvesting, maar ook aan optimalisering van de te leveren prestaties. Integratie van activiteiten (op termijn) behoort tot de mogelijkheden.

Om dit vorm en inhoud te geven, stellen Sallcon, Het Groenbedrijf en Circulus-Berkel medio najaar 2015 gezamenlijk een synergienota op, met door hen gewenste ontwikkelingsrichtingen. Deze nota vormt voor het College een bouwsteen bij de bepaling van de gewenste verdere ontwikkeling van het Groenbedrijf. Deze bouwsteen wordt dan tegelijkertijd ter kennisname aangeboden aan het college van Olst-Wijhe.

Uitwerking Governance

In het derde kwartaal wordt de governance nader uitgewerkt. De uitwerking van de governance is bepalender dan de structuur. Het gaat hier om de uitwerking van de kaderstelling, verschillende rollen (eigenaarschap, opdrachtgeverschap, ondernemerschap en aandeelhouder), verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Tevens zal nader uitgewerkt worden binnen welke kaders er mogelijkheden zijn voor het beschikbaar stellen van innovatiekapitaal en voor het aangaan van PPS constructies en deelneming van de GR/BV in commerciële bedrijven.

Op basis van deze visie en het structuurvoorstel wordt het businessmodel van Sallcon nader uitgewerkt, inclusief Deventer Werktalent. Het bestaande herstructureringsplan wordt tevens geactualiseerd.

Bijlagen

Bijlage 1

Sinds 1 januari 2015 is geen instroom in de Wsw meer mogelijk. De rechten van de op 1 januari 2015 werkzame Wsw-ers worden gerespecteerd en op hen blijft de Wsw van toepassing. De colleges van Deventer en Olst/Wijhe hebben begin 2014 een herstructureringsplan vastgesteld met 4 strategische uitgangspunten:

1. Maximaal inzetten op plaatsen werknemers in een zo regulier mogelijke werkomgeving;
2. Geen nieuwe vaste contracten voor leiding en staf
3. De werkgever centraal
4. Accentverschuiving van in-huis ontwikkeling van Wsw'ers naar het ontwikkelen van Wsw'ers bij de werkgever, met ondersteuning van een jobcoach

De financiële ambitie van Sallcon is het minimaliseren van een negatief resultaat. Dit wordt bereikt door het verlagen van de bedrijfskosten en minder ondersteunend personeel. Ook het flexibel inzetten van mensen in verschillende bedrijfsonderdelen zorgt voor een beperking in de kosten. De doelgroep wordt hierin begeleid door de Wsw-consulenten van Deventer Werk talent. Voortdurend wordt gefocust op het optimaliseren van de gemiddelde omzet per geplaatste persoon (SE). Uit een benchmark van Cedris blijkt dat Sallcon hier bovengemiddeld op scoort.

Bijlage 2

Sociaal Akkoord

Om zoveel mogelijk mensen aan een baan te helpen, heeft het rijk vastgelegd in het Sociaal Akkoord dat er 125.000 garantiebanen komen. Om hier invulling aan te geven is in de arbeidsmarktregio het Regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord Veluwe gestart. Werkgevers, vakbonden, 14 gemeenten en het UWV zetten zich samen in om mensen aan werk te helpen. Het klaarstomen van de arbeidsgehandicapten, die in aanmerking komen voor deze banen, is in Deventer een taak van Deventer Werk talent.

Bijlage 3

Participatiewet

Met de Participatiewet wil het kabinet bereiken dat zo veel mogelijk mensen mee kunnen doen aan de samenleving. De Participatiewet is één van de drie decentralisaties die ingingen op 1 januari 2015 en voegt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wajong samen. Er is nu dus één regeling voor iedereen die kan werken, waarbij een groot deel van de uitvoeringstaken is belegd bij de gemeentes. Voor mensen die helemaal niet kunnen werken, blijft er een sociaal vangnet in de vorm van een bijstandsuitkering. De Participatiewet wil voorkomen dat mensen onnodig in dit vangnet komen en blijven.

De doelstelling van de Participatiewet is om één regeling te hebben voor alle mensen die kunnen werken, maar daarbij ondersteuning nodig hebben. De instroom in de Sociale Werkvoorziening is gestopt en de toegang tot de wet Wajong is beperkt tot volledig en duurzaam arbeidsongeschikten.

De Participatiewet is sterk gericht op de arbeidsgehandicapte. De gemeente Deventer vindt dit (samen met de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord Veluwe) een belangrijke ontwikkeling en ziet het als een belangrijke opgave om met deze doelgroep aan de slag te gaan. Daarnaast blijft Deventer zich inzetten voor de reguliere uitkeringsgerechtigde. Het gaat hier om maatwerk. Deventer Werktalent kijkt bij elke aanvraag welke ondersteuning nodig is om iemand mee te laten doen op de arbeidsmarkt en hoe vacatures het best kunnen worden ingevuld.

Bijlage 4: Structuur Sallcon behorende bij voorstel Visie doorontwikkeling Sallcon

