

Jaarplan 2023

Inleiding:

In bijgaand jaarplan presenteert Avres haar beleidsdoelstellingen voor het jaar 2023. Tijdens het schrijven van het jaarplan - in het voorjaar van 2022 - is nog heel veel onzeker met en vanuit welk perspectief 2023 zijn aanvang zal nemen. Naweeën van twee jaar Coronapandemie, de situatie in de Oekraïne, economische ontwikkelingen, zoals stijgende energieprijzen en inflatie, zijn factoren die uiteindelijk de realisatie van beleidsdoelstellingen door Avres in 2023 (nog) kunnen beïnvloeden. Onder dat voorbehoud worden hieronder de beleidsdoelstellingen voor het volgende jaar gepresenteerd. Hierbij wordt voor een aantal doelstellingen ook een doorkijk na 2023 gegeven.

Voordat meer concreet op de beleidsdoelstellingen wordt ingegaan, staan we eerst kort stil bij de context van waaruit dat gebeurt.

Context:

Avres geeft vanuit de ambitie/visie "Samen werken we vanuit aandacht en ontwikkeling aan kansen en perspectief voor onze inwoners", invulling aan taken en opgaven die voortvloeien uit (wettelijke) beleidskaders. Daarbinnen is momenteel veel beweging. Hierbij kunnen worden genoemd: Verwachte aanpassingen in de Participatiewet; De invoering van de Wet inburgering; De revitalisering van de Sociale Werkvoorziening; en de gevolgen van de transitie van Beschermd Wonen naar Beschermd Thuis.

Niet alleen bovenstaande (wettelijke) beleidskaders zorgen voor beweging, ook maatschappelijke ontwikkelingen - die daarachter liggen - zorgen voor veel dynamiek. Deze ontwikkelingen hebben een grote impact op de doelgroepen die gebruik maken van de ondersteuning vanuit Avres, op de uitvoeringsorganisatie zelf én op de rollen en de verantwoordelijkheden die daaruit voortvloeien.

Hieronder worden de meest relevante ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor Avres beschreven:

Avres heeft te maken met een bijstandsbestand dat veranderd en een veranderende arbeidsmarkt.

Avres ziet in haar bijstandsbestand meer mensen met meer afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking, maar ook maken steeds meer statushouders deel uit van dat bestand. Tegelijkertijd is zichtbaar dat de eisen die werkgevers aan hun personeel stellen in de afgelopen jaren zijn gestegen. Bovendien zijn werkgevers meer terughoudend geworden met het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking.

Voor Avres betekent dit dat er meer inzet moet worden gepleegd om mensen vanuit de bijstand (direct en duurzaam) naar werk toe te leiden: er is veelal een ontwikkeltraject voor hen nodig om uitstroom te realiseren. Daarbij is van belang dat een dergelijk ontwikkeltraject zowel aansluit op de veranderende doelgroep, als de gewijzigde eisen vanuit werkgevers. Met het oog op het realiseren van duurzame uitstroom is het noodzakelijk dat ontwikkeling en uitstroom van de doelgroep goed worden gemonitord.

Stijgende vraag om re-integratieondersteuning en ondersteuning op het gebied van armoede en schuldenvraagstukken.

De doelgroep aan wie re-integratieondersteuning moet worden geboden is de afgelopen jaren meer divers geworden. Nieuwe doelgroepen, bijvoorbeeld zelfstandigen en mensen die geen

beroep meer kunnen doen op voormalige regelingen - zoals de Wajong -, kloppen nu bij Avres aan met een verzoek om ondersteuning bij hun re-integratie-activiteiten.

Daarnaast is zichtbaar dat de financiële bestaanszekerheid van bestaande en nieuwe doelgroepen onder druk staat. Focus op aanpak van armoedebestrijding en (preventie) van schuldenproblematiek is dan ook noodzakelijk. Voor Avres betekenen deze ontwikkelingen dat er meer én andere vormen van ondersteuning noodzakelijk zijn als onderdeel van haar dienstverleningsaanbod.

Toenemende flexibiliteit

Ontwikkelingen als de coronacrisis, de kinderopvangtoeslagenaffaire, de energiecrisis en de komst van vluchtelingen uit de Oekraïne, hebben duidelijk gemaakt dat Avres snel en adequaat moet handelen. Dit vereist een flexibele organisatie die op dergelijke ontwikkelingen kan inspelen. Dit zorgt echter wel voor extra druk op de organisatie, omdat deze taken naast de reguliere werkzaamheden moeten worden uitgevoerd, veelal zonder uitbreiding van de formatie.

Aandacht voor menselijke maat/maatwerk, integraliteit, samenwerking en lokale aanhechting

De kinderopvangtoeslagenaffaire heeft er voor gezorgd dat de roep om maatwerk en een meer menselijke houding van de overheid richting burgers steeds luider is geworden, zeker waar het de uitvoering van wetgeving in het sociale zekerheidsstelsel betreft. Vanuit de eerder genoemde verwachte aanpassing van de Participatiewet zal een nieuw wettelijk kader ontstaan voor een uitvoering die meer gericht is op de menselijke maat en maatwerk.

Ook is zichtbaar dat een integrale aanpak van problematiek binnen het sociaal domein voor de inwoner het beste perspectief biedt om dergelijke problemen aan te pakken en vervolgens stappen vooruit te zetten. Samenwerking met partners, zoals gemeenten en organisaties uit het maatschappelijk middenveld, die vanuit hun eigen taken en verantwoordelijkheden ook een rol hebben binnen het sociale domein, is voor Avres dan ook een vanzelfsprekendheid om tot een integrale benadering en aanpak van problematiek te komen.

Overigens blijft de samenwerking vanuit Avres niet alleen beperkt tot de partners binnen het sociale domein. Met het oog op re-integratie, ontwikkeling en plaatsing op werk, werkt Avres steeds meer en nauw samen met de partners binnen de arbeidsmarktregio, zoals het UWV, het onderwijs en uiteraard de werkgevers.

Omdat integraliteit en ontwikkeling vaak het best tot stand kunnen worden gebracht in de directe woon- en leefomgeving van een inwoner, organiseert Avres haar dienstverlening en ondersteuning zoveel als mogelijk lokaal.

Overige ontwikkelingen

Avres heeft te maken met een vergrijzing van de doelgroep medewerkers Sociale Werkvoorziening; hierdoor nemen de productiviteit en de loonwaarde af. Dit wordt slechts ten dele gecompenseerd met de instroom van medewerkers Nieuw Beschut, die een lagere loonwaarde hebben.

Ook moet Avres constateren dat specifieke (sub)doelgroepen andere en extra dienstverlening en ondersteuning behoeven:

- De doelgroep loonkostensubsidie is sterk gegroeid: voor hen moet (extra) begeleiding worden ingezet;
- De doelgroep jongeren zonder startkwalificatie en zonder inkomen vergt aandacht om te voorkomen dat zij langdurig tussen wal en schip vallen; en
- Op het gebied van schulddienstverlening is zichtbaar dat de doelgroep gevarieerder is geworden, met bijvoorbeeld meer zelfstandigen.

Zoals eerder is aangegeven is het aandeel van de mensen in de bijstand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt de afgelopen jaren steeds groter geworden. Daarom investeert Avres in haar ontwikkelcapaciteit als organisatie door gebruik te maken van leer-/ontwikkellijnen, waarbij de doelgroep een intensief traject volgt met het oog op duurzame uitstroom.

Beleidsdoelstellingen:

Extra inzet op preventie en vroegsignalering om grotere problemen later te voorkomen.

Avres sluit aan bij lokale initiatieven gericht op preventie, vroegsignalering, welzijn en welbevinden. Met een brede, integrale scope zet Avres haar kennis kunde en slagkracht in om uitdagingen in het leven van de doelgroep zo snel mogelijk op te pakken. Door het voorkomen van escalatie van de problematiek voor inwoners, moet hierdoor ook de druk op andere (achterliggende) voorzieningen dalen.

Uitvoering van de Participatiewet vanuit het wettelijk kader met toepassing van de menselijke maat en maatwerk.

In haar dienstverlening en ondersteuning stelt Avres de mens centraal. Met de te verwachte aanpassing van de Participatiewet, zal het wettelijk kader meer ruimte bieden voor de toepassing van de menselijke maat en maatwerk. Dit betekent dat de bij de toepassing van wet- en regelgeving de professionals van Avres in de uitvoering de kans en de ruimte nemen om vanuit aandacht en het zich verplaatsen in de ander, ondersteuning bieden aan de inwoners die een beroep doen op de dienstverlening.

Avres geeft uitvoering aan het minimabeleid mede vanuit de door de gemeenten gestelde financiële kaders.

Bij de uitvoering van het minimabeleid en de bijzondere bijstand geldt dat deze direct, dat wil zeggen 1 op 1, financieel worden verrekend tussen Avres en de gemeenten. Avres heeft hiermee zelf (bijna) geen beleidsruimte om keuzes te maken, omdat zij ook afhankelijk is van de budgetten die de gemeenten hiervoor beschikbaar stellen. Avres zal in samenspraak met de gemeenten vanuit het gemeentelijke financiële kader nader gaan bepalen op welke wijze taken in het kader van de armoedebestrijding zullen worden uitgevoerd.

Avres zet in op de kwaliteit van haar netwerk, de samenwerking met gemeenten en stakeholders. Avres is vanuit haar expertise en uitvoering een schakelpunt in de regio.

Avres legt pro-actief verbindingen met niet alleen werkgevers, maar ook met sociale partners zoals het onderwijs, welzijnsinstellingen en andere maatschappelijke initiatieven. Dit vergroot de kracht van het netwerk en ook de kwaliteit van de dienstverlening. Lijntjes worden hierdoor korter en slimme oplossingen worden sneller gevonden. Afstemming zal zoveel mogelijk plaatsvinden 'on the job'.

Het inzetten op de kwaliteit van het netwerk betekent ook dat de samenwerking met de gemeenten intensiever wordt. Gemeenten benutten uitvoeringscapaciteit van Avres en Avres benut lokale structuren, bijvoorbeeld in het kader van preventie en vroegsignalering. Dit draagt bij tot een meer integrale uitvoering binnen het sociale domein en een stevigere lokale aanwezigheid en verbondenheid.

De dienstverlening van Avres vindt zoveel als mogelijk ontschot plaats.

De SW organisatie evolueert naar een leer-/ontwikkelbedrijf

Vanuit een vastgesteld afwegingskader streeft Avres in de productieomgeving naar een minimalisering van de kosten en zoekt zij de balans tussen ontwikkelkansen en maximale omzet. Dit afwegingskader voor alle doelgroepen binnen het leer-/ontwikkelbedrijf wordt door alle betrokken stakeholders (o.a. bestuur, ondernemingsraad, gemeenten) gedragen. De marktwaarde van Avres met betrekking tot de positionering van de infrastructuur van haar SW-/ontwikkelbedrijf binnen de arbeidsmarktregio, is voor alle stakeholders helder en wordt door hen gedragen.

Avres streeft naar een zo hoog mogelijke toegevoegde waarde, waarbij een balans wordt gezocht tussen de economische waarde en dat wat bijdraagt aan de ontwikkeling van onze klanten en medewerkers. Zo zal in 2023 40% van de medewerkers een training ten behoeve van hun persoonlijke ontwikkeling hebben gevolgd.

Door in te zetten op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid stellen we onszelf tot doel om het ziekteverzuimpercentage met 0,5 % te laten dalen.

In 2023 is de structuur en werkwijze van de “basisleerlijn” het sjabloon voor andere leerlijnen. De leerlijnen Logistiek en Groen zijn volledig doorlopend en leveren een praktijkverklaring op. Voor alle medewerkers en cliënten binnen de afdeling Ontwikkeling Werkt geldt dat er in 2023 doelgericht gewerkt wordt aan hun werkinhoudelijke en/of persoonlijke ontwikkeling op individueel en groepsniveau. Daarbij wordt aansluiting gezocht met het netwerk van onderwijs, ondernemers en lokale sociale initiatieven/activiteiten (zoals de Gezel, Sity-academy, Jij bent in beeld en Samen Doen).

De inzet op re-integratie en participatieactiviteiten vanuit Avres zorgt voor ontwikkeling van de gehele doelgroep.

De gehele doelgroep van de Participatiewet bij Avres - ongeacht hun afstand tot de arbeidsmarkt - is in beeld en wordt gefaciliteerd en gemonitord op de voortgang van hun ontwikkeling. Deze ontwikkeling is gericht op:

- Matching voor het deel van de doelgroep met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt;
- Re-integratieactiviteiten voor de groep die nog een stap in leren en ontwikkelen moet zetten;
- Activering voor hen die de stap naar werk (nog) niet kunnen maken

Door monitoring van de doelgroep wordt voor de hele doelgroep inzichtelijk gemaakt welke ontwikkelroute voor hen zal worden ingezet.

Door de inzet van Avres op re-integratie- en activering zal de omvang van de bijstandspopulatie aan het einde van 2025 zijn gedaald tot 1600 personen.

Avres heeft zicht op de klantbeleving van haar doelgroep, netwerkpartners en de tevredenheid van haar medewerkers.

In 2023 voert Avres een nulmeting uit om de klantbeleving van haar doelgroep en haar netwerkpartners en om de tevredenheid onder haar medewerkers te meten. Naar aanleiding van deze nulmeting stelt Avres plannen van aanpak op met verbeterpunten in de richting van de doelgroep, haar netwerkpartners en medewerkers.

De klanttevredenheid en de tevredenheid onder de medewerkers stijgen in 2025 na uitvoering van het plan van aanpak met minimaal 2,5 % ten opzichte van de nulmeting, waarbij Avres minimaal een 7 wil scoren.

Avres heeft de basis voor de dienstverlening en ondersteuning op orde.

Alle basisprocessen/werkafspraken zijn voor de medewerkers continu helder en inzichtelijk. Daarbij zijn binnen de organisatie tijd, kwaliteit en geld in balans.

In 2023 zijn alle financiële en re-integratieprocessen 'lean' beschreven en binnen de ICT omgeving ingericht. Medewerkers weten hierdoor (ook beter) wat van hen verwacht wordt bij de realisatie van hun persoonlijke werkdoelstellingen.

In 2023 is de afdeling bedrijfsvoering heringericht om de primaire processen binnen de organisatie optimaal te ondersteunen.

Avres investeert met het oog op (interne) beheersing in verdere professionalisering van de organisatie en processen, gerichtere sturing en transparante informatievoorziening.

Avres is volledig datagedreven; Daarvoor is in 2023 een Business Intelligence (BI)- tool ingericht en werkzaam.

Avres is compliant, dat wil zeggen dat zij voldoet aan alle wet- en regelgeving en dat hier zicht op is. Voor sturing binnen de organisatie en verantwoording naar buiten maakt Avres gebruik van Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's).

Avres is in control. De (belangrijkste) risico's zijn continu in beeld en indien noodzakelijk vindt hierop bijsturing plaats.

Avres zet het ambitiefonds in voor de uitvoering van aanvullende taken en creatieve en innovatieve projecten.

In 2022 is het ambitiedocument vertaald in een uitvoeringsplan en is het ambitiefonds ingericht. In samenspraak met de gemeenten worden in 2023 vanuit het ambitiefonds aanvullende taken en projecten uitgevoerd.