



Beleidsplan en Begroting 2022

november 2021

Inhoudsopgave

1. Inclusief Groep, onze missie en visie	3
2. Inclusief Groep: onze maatschappelijke impact	4
3. Strategie: Inclusief Groep is Werk- en Leerbedrijf.....	5
4. Hoe doen we dat bij Inclusief Groep?.....	6
5. Doelen voor 2022	7
5.1 SWOT-analyse	7
5.2 Benchmark SW-bedrijven	8
5.3 Doelen 2022.....	9
6. Menselijke maat.....	11

1. Inclusief Groep, onze missie en visie

Onze maatschappelijke positie

Inclusief Groep bevindt zich midden in de maatschappij. Met het ene been in het sociaal domein en met het andere been in het economisch domein. Als publieke NV is Inclusief Groep uitvoerder van de wet op de sociale werkvoorziening en de Participatiewet voor onze aandeelhouders, zeven gemeenten op de Noord-Veluwe.

Wij zijn er voor iedereen die niet zelfstandig een baan kan vinden én voor werkgevers die graag de arbeidspotentie van deze mensen inzetten in hun bedrijf of organisatie.

Onze missie, visie en strategie ontwikkelen wij in samenwerking met onze aandeelhouders; zij zijn onze maatschappelijke opdrachtgevers. Als partners in het sociaal domein werken we aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin zoveel mogelijk mensen naar vermogen participeren in (betaald) werk. Dat doen we door bemiddeling en plaatsing van mensen bij bedrijven en instellingen. Daar waar nodig door het aanbieden van extra ontwikkelingsmogelijkheden voor mensen, om zo optimaal mogelijk aan te sluiten op de arbeidsmarkt. Inclusief Groep is daarbij ook werkgever voor inwoners van deze gemeenten in het kader van de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet die (nog) niet elders kunnen werken.

Onze missie

Inclusief Groep werkt aan een inclusieve arbeidsmarkt waarbij iedereen duurzaam deelneemt en waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt optimaal participeren.

Onze visie

De kortste route naar duurzaam werk, dát is het uitgangspunt van de aanpak bij Inclusief Groep. Inclusief Groep biedt daarvoor trajecten aan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij voorkeur van diagnose rechtstreeks via bemiddeling naar werk. Als plaatsing bij reguliere werkgevers niet meteen kan, wordt binnen de regionale infrastructuur van Inclusief Groep i.s.m. onze regiopartners, de ontwikkeling van kandidaten werkendeweg versterkt, gericht op zo snel mogelijke participatie in (betaald) werk. Indien nodig kan dat ook binnen de werkbedrijven van Inclusief Groep; zo geven wij uitvoering aan de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Participatiewet (PW) en dragen actief bij aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Werk- en Leerbedrijf

Werken en ontwikkelen gaat binnen Inclusief Groep hand in hand. We zijn arbeidsmarkt-toeleider en productiebedrijf en die twee zijn niet te ontkoppelen omdat mensen zich werkendeweg ontwikkelen. We hechten daarom niet meer aan de afzonderlijke namen en labels voor onze productie- en re-integratiebedrijven.

Vanuit onze visie is Inclusief Groep een geïntegreerd Werk- en Leerbedrijf geworden.

Daarom doen we in 2022 al onze activiteiten vanuit één BV en onder de mooiste naam die denkbaar is voor een Werk- en Leerbedrijf: Inclusief Groep.

Toekomst

Inclusief Groep werkt graag samen met gemeenten aan doorontwikkeling van een toekomstbestendige visie op re-integratie. Dat betreft visie op preventie op instroom en terugval in de bijstand, visie op de relatie tussen werken en andere leefgebieden waaraan gewerkt moet worden, visie op de vergroting van de toegang tot werk door de inzet van bijvoorbeeld inclusieve technologie en de vraag vanuit welk mensbeeld wordt gehandeld.

2. Inclusief Groep: onze maatschappelijke impact

Impact

Wij zijn als Inclusief Groep van betekenis voor de mensen die via ons een plek vinden op de arbeidsmarkt.

We ondersteunen mensen op weg naar passend en duurzaam werk, met als doel maximale (arbeids-)participatie naar vermogen in (betaald) werk.

We zijn ook van betekenis voor werkgevers; in veel sectoren is sprake van een te krappe arbeidsmarkt. Mede door onze bijdrage komen meer mensen op die arbeidsmarkt die naar vermogen bijdragen aan onze economische ontwikkeling.

Daarnaast biedt Inclusief Groep zelf, als werkgever, werk aan mensen. Soms is het tijdelijk als voorbereiding op werk bij andere bedrijven, soms heeft dat een meer duurzaam karakter als plaatsing bij andere bedrijven (nog) niet tot de mogelijkheden behoort. Dat laatste is vanwege de negatieve subsidieresultaten weliswaar financieel kostbaar, maar draagt sterk bij aan sociaal en maatschappelijk rendement.

Al met al is het bijdragen aan meer arbeidsparticipatie van grote maatschappelijke meerwaarde; het leidt tot lagere kosten, meer opbrengsten, meer financiële zelfredzaamheid, meer sociale integratie, welzijn en betere gezondheid. Daar zijn we als hele samenleving mee gediend.

Zo werken we vanuit een sterk besef van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid, in samenspraak met onze aandeelhouders en opdrachtgevers, voortdurend aan een positieve balans van economisch, maatschappelijk en sociaal rendement.

Hoe kijken we terug op 2021

In de loop van 2021 is Nederland onverwacht snel hersteld van de economische crisis. Hoewel een aantal sectoren langduriger schade ondervinden van de COVID-19 gerelateerde maatregelen, geldt voor de arbeidsmarkt dat deze zwaar onder druk staat, van verwacht overschot naar krapte. Dat brengt extra kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanuit het Rijk zijn extra middelen ter beschikking gesteld om dat te ondersteunen. Tegelijkertijd lijkt de complexiteit van de doelgroepen waarvoor we werken, toe te nemen en is de instroom van kandidaten beperkt geweest. De regionale arbeidsmarktontwikkelingen vragen veel bestuurlijke en operationele inspanningen om uiteindelijk in de uitvoeringspraktijk doelgericht en resultaatgericht te kunnen werken. Ook binnen Inclusief Groep zijn we ons bewust van het belang van werken aan concrete doelen en resultaten. Betere benutting van onze dienstverlening en werkomgevingen, voor meer kandidaten, is belangrijk onderdeel geweest van onze afstemming met gemeenten en is o.a. van belang voor het op peil kunnen houden van de infrastructuur van ons Werk- en Leerbedrijf. In ons maatschappelijk jaarverslag 2021 doen wij uitvoerig verslag over de gerealiseerde ontwikkel- en uitstroomtrajecten voor kandidaten.

Wat willen we in 2022 realiseren

Voor 2022 leggen we de lat hoger als het gaat om de realisatie van uitstroom van kandidaten. Met onze grootste opdrachtgever bijvoorbeeld, hebben we daarover aanvullende afspraken gemaakt over instroom en uitstroom van kandidaten. Algemeen geldt dat Inclusief Groep, als we zelf de inhoud van het ontwikkeltraject van kandidaten kunnen vaststellen op basis van de resultaten van ons arbeidsonderzoekscentrum, en de voortgang of eventuele belemmeringen in het traject, ook verantwoordelijkheid kan nemen voor de uitstroom van kandidaten. Dit sluit aan bij onze interne doelen om plaatsing van kandidaten, waar nodig ondersteunt door arbeidsonderzoek en interne ontwikkeltrajecten, zo vorm te geven dat we tot de kortst mogelijke route naar werk komen. Daarbij richten we ons op kansrijke sectoren en kansberoepen waar krapte op de arbeidsmarkt bestaat. We doen dat ondernemend, innovatief en professioneel, vanuit ons geïntegreerde Werk- en Leerbedrijf. We bieden een gezonde ontwikkelomgeving, betekenisvol werk voor echte klanten én positieve netto toegevoegde waarde ter versterking van ons bedrijfsresultaat.

3. Strategie: Inclusief Groep is Werk- en Leerbedrijf

Ons adagium daarbij is: Werken leer je door te werken!

Als Werk- en Leerbedrijf realiseert Inclusief Groep re-integratie trajecten en werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo geven wij invulling aan onze maatschappelijke opdracht voor een inclusieve arbeidsmarkt. Onze ambitie is om maximaal doeltreffend en doelmatig deze opdracht waar te maken.

Bij Inclusief Groep integreren wij onze re-integratie-opdracht (arbeidsmarkt toeleider i.h.k.v. van de Participatiewet) met onze werkgeversopdracht (werkgever i.h.k.v. de Wsw en de Participatiewet). Inclusief Groep is een zogenaamde hybride organisatie; we hebben een meervoudige opdracht en werken vanuit verschillende verwachtingen, doelen en belangen, aan onze missie, visie en strategie.

Inclusief Groep werkt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (MAAM); mensen vanuit de Wsw, de Participatiewet en Nieuw Beschut Werken; onze infrastructuur zetten we, heel beperkt, ook in voor niet-gemeentelijke doelgroepen, zoals voor kandidaten vanuit het UWV, mensen vanuit de reclassering en stagiaires uit het VSO/PrO onderwijs.

Vanuit onze gemeenten zien we een toenemende focus op uitstroom- en ontwikkelresultaten naar (betaald) werk. Het belang daarvan onderstrepen we als Inclusief Groep. We maken afspraken over de beoogde resultaten en bijbehorende managementinformatie. De professionaliteit van Inclusief Groep ligt in de inhoudelijke kwaliteit om de route van arbeidsonderzoek, bemiddeling en plaatsing/begeleiding, en waar nodig ontwikkeling, van kandidaten, zo doeltreffend en doelmatig mogelijk uit te voeren. We werken vanuit focus op de arbeidsmarkt en kansrijke sectoren en onze kennis van mensen en hun ontwikkeling. Onze aanpak is gericht op de kortst mogelijke route naar (betaald) en duurzaam werk.

Hoe kort kort kan zijn en hoe duurzaam werk is, zijn onderwerpen waarover we afstemming hebben met de gemeenten die hierin onze opdrachtgevers zijn.

- Bij voorkeur plaatsen we mensen rechtstreeks bij bedrijven. Daarvoor onderhouden we een intensief netwerk van contacten met ondernemers op de Noord-Veluwe.
- Als plaatsing (nog) niet lukt, maar de werkgever wel gebuikt wil maken van detachering, zullen de extra kosten daarvoor, na verloop van de detacheringfaciliteit, voor rekening van de inlener komen, waarmee detachering onder bepaalde omstandigheden, een passend instrument kan zijn op weg naar regulier werk.
- Voor kandidaten waarvoor een ondersteunende ontwikkelroute nodig is, bieden de bedrijven van Inclusief Groep een ontwikkel-, leer- en werkomgeving waar met veel expertise en kennis de meest effectieve ondersteuning wordt ingezet, om mensen zo snel mogelijk in het arbeidsproces te brengen.

Als Werk- en Leerbedrijf bieden we ook mogelijkheden in het kader van ‘simple switchen’ in de keten, zoals:

- onderzoek t.a.v. potentie om te komen tot loonvormende arbeid of ontwikkeling om daar te komen, voor mensen vanuit dagbesteding;
- een bufferfunctie en springplankfunctie voor mensen die, tijdelijk, uitvallen bij reguliere bedrijven, vanwege persoonlijke of (bedrijfs-)economische redenen.

De bedrijven van Inclusief Groep zijn niet groter te dan nodig is voor deze doelstelling. We zijn niet gericht op groei, maar op reële bedrijfsvoering met voldoende én verschillende soorten écht werk, om zowel werkgever als arbeidsmarkttoeleider te kunnen zijn. Zo zijn we Werk- en Leerbedrijf, waar je leert te werken door te werken en zijn we een onmisbare schakel tussen gemeenten en bedrijfsleven. Ons gezamenlijk doel is om mensen, naar vermogen, maximaal te laten participeren in werk.

4. Hoe doen we dat bij Inclusief Groep?

Inclusief Groep is een écht bedrijf, ondernemend en innovatief. Dat waren we al in het kader van de Wet op de sociale werkvoorziening en het past ook bij onze visie op de uitvoering van de Participatiewet. We hebben kenmerken van een maatschappelijk/sociale onderneming én van een voorziening. We hebben bedrijven voor groenvoorziening, schoonmaak, post, elektromontage en productie. Tegelijkertijd zijn we mens- en ontwikkelgericht. Dat is onze uitdaging als geïntegreerd Werk- en Leerbedrijf. De voortdurend veranderende context waarbinnen Inclusief Groep opereert, vraagt om een organisatie die stabiel én wendbaar is. Extern gericht en intern op orde.

Met onze aandeelhouders is afgesproken dat uitstroom van SW-medewerkers opgevangen wordt met P-wetters en/of reguliere medewerkers voor zover dat nodig is. Zo blijft onze bedrijfsomvang op peil om zo een leeromgeving in een realistische werkomgeving te kunnen bieden. Aanvullend op onze eigen infrastructuur werken we samen met bedrijven en (onderwijs-)instellingen aan een regionale Werk- en Leerinfrastructuur voor kandidaten.

Binnen Inclusief Groep zijn er afdelingen die economisch niet rendabel zijn. Deze afdelingen hebben het karakter van een voorziening en zijn noodzakelijk om onze rol als arbeidsmarkttoeleider en/of werkgever, goed uit te kunnen voeren voor mensen met geen of weinig kansen op doorstroom naar het reguliere bedrijfsleven. Dankzij het rendement op onze andere activiteiten en een minder groot subsidieverlies in de komende jaren, zal het totaalrendement van Inclusief Groep verder herstellen.

We faciliteren mensen in hun ontwikkeling naar betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Daarvoor hebben we een scala aan mogelijkheden in organisatie:

- accountmanagers, consultants en jobcoaches voor plaatsing en begeleiding van kandidaten en ondersteuning van werkgevers. Hun competenties sluiten nauw aan bij de toenemende diversiteit en complexiteit van onze doelgroepen;
- een Arbeidsonderzoekcentrum, waarbij we onderzoeken hoe kandidaten aansluiten op kansrijke sectoren en wat hun ontwikkelpotentieel en -stijl is;
- daar waar nodig ontwikkelen we basale werknemersvaardigheden, dan wel vakvaardigheden, afgestemd op de analyses vanuit o.a. UWV en werkgevers uit kansrijke uitstroomsectoren;
- gevalideerde methoden en werkwijzen, gericht op maximale effectiviteit en efficiency, zowel voor arbeidsonderzoek als voor ontwikkeling;
- speciale medewerkers die het contact onderhouden tussen gemeenten en de kandidaten. We stemmen onze dienstverlening af op de wensen van de gemeenten en adviseren bij keuzes die zij maken;
- we investeren in onze medewerkers om hen toe te rusten voor hun vaak intensieve werk, door opleidingen, trainingen, ondersteunende systemen en methodieken.

De Noord-Veluwe heeft een gecoördineerde werkgeversdienstverlening, via de Tafel Accountmanagement, met gemeenten, UWV, onderwijs, Inclusief Groep en andere betrokken stakeholders, die aansluit op ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio's. Zo versterken we onze slagkracht om plaatsingen te realiseren. De werkwijze van Inclusief Groep sluit daarop aan. Voor 2022 en verder is de samenwerkingsvorm nog wel onderwerp van gesprek in verband met de overgang van Elburg en Nunspeet naar arbeidsmarktregio Zwolle.

Inclusief Groep ondersteunt de verhoging van toegevoegde waarde en inzetbaarheid van kandidaten bij andere bedrijven door inzet van technologische innovatie, zoals augmented reality, cobots en exoskeletten, zodat mensen:

- op een andere, meer passende manier, kunnen leren en werken;
- meer toegevoegde waarde kunnen genereren en complexere taken aankunnen;
- zelfstandiger kunnen werken en flexibeler en/of breder inzetbaar zijn.

5. Doelen voor 2022

Onze doelen voor 2022, zoals voor kandidaten, focus op werk, via de kortste route daarnaartoe, aansluiting op kansrijke sectoren via ons Arbeidsonderzoekscentrum, de ontwikkeling van medewerkers nog meer integreren in de werkomgeving en werken vanuit één geïntegreerde verantwoordelijkheid als Werk- en Leerbedrijf, zijn in lijn met onze eerdere strategische keuzes; we zetten de ingeslagen koers van de afgelopen jaren voort. Daarbij beoordelen we regelmatig de interne en externe situatie waarin Inclusief Groep zich bevindt en waar extra aandacht nodig is met het oog op continuïteit en ontwikkeling. De doelen zijn samen te vatten als:

Verder bouwen aan een geïntegreerd Werk- en Leerbedrijf

Daarbij bouwen we ook aan samenwerkingsrelaties met gemeenten die leiden tot optimale dienstverlening (opdrachtgeverschap) en optimaal resultaat (aandeelhouderschap).

In dit beleidsplan benoemen we de hoofdlijnen van onze doelen; intern zijn deze verder uitgewerkt in plannen en van concrete doelen en resultaten voorzien. Onze begroting vormt de financiële vertaling van onze doelen voor 2022.

5.1 SWOT-analyse

Inclusief Groep stemt voortdurend af op ontwikkelingen in onze omgeving en intern. We benoemen kansen en bedreigingen én we zijn ons bewust van onze kracht, maar ook van die punten die aandacht behoeven voor onze toekomstige positie. Deze contextanalyse, waaronder ook een stakeholdersanalyse, is van strategisch belang. Als bedrijf en als uitvoeringsorganisatie willen we voor al onze stakeholders, waaronder aandeelhouders, opdrachtgevers, de mensen waarvoor we werken, onze eigen medewerkers en overige stakeholders, een betrouwbare partij zijn, ons voortdurend verbeteren en Maatschappelijk Verantwoord ondernemen. Dat is en blijft uitgangspunt voor onze plannen. Belangrijkste aandachtspunten uit de SWOT analyse voor 2022 zijn:

- Inclusief Groep is een zeer ondernemend bedrijf; het helpt ons om onze financiële resultaten te versterken, onze processen, waar nodig, te herontwerpen en om te innoveren. Binnen deze gezonde bedrijfsvoering kan onze Werk- en Leeromgeving goed georganiseerd worden. NB: de COVID-19 maatregelen hebben tot aanzienlijk extra kosten geleid, tot meer huur van bedrijfsruimten en derving van Netto Toegevoegde Waarde. Gelukkig hebben we ook compensatiegelden van het Rijk daarvoor ontvangen. Sommige effecten zullen in 2022 doorwerken in de bedrijfsvoering. De kracht van onze ondernemende cultuur willen we behouden.
- Inclusief Groep heeft veel visie en kennis m.b.t. re-integratie en plaatsing van kandidaten. We zijn professionals en werken steeds meer doelgericht, planmatig en methodisch, met betrokken medewerkers met passie voor hun werk. We werken aan een goede balans tussen mensgerichtheid en resultaatgerichtheid en willen graag onze expertrol actief inzetten met en voor de gemeenten.
- Het belang van een publiek sociale infrastructuur wordt inmiddels alom onderkend, we zullen onze toegevoegde waarde voortdurend moeten blijven waarmaken. De opgave om kandidaten zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt met bijbehorende vaardigheden en om als bedrijf zo'n hoog mogelijk toegevoegde waarde te realiseren, blijft in alle opzichten onze inzet vragen. Aanvullend zullen we onze maatschappelijke impact, zowel kwalitatief als kwantitatief, voortdurend goed moeten communiceren met de buitenwereld.
- Inclusief Groep werkt in een omgeving met zeer veel verschillende stakeholders en belangen. Het betreft meerdere gemeenten, per gemeente verschillende rollen, zoals wethouders, beleidsmedewerkers, uitvoerenden of een apart uitvoeringsorgaan zoals Meerinzicht. Gemeenten zijn aandeelhouder, opdrachtgever in het kader van Wet op de sociale werkvoorziening en de Participatiewet. We hebben te maken met

drie arbeidsmarktregio's met verschillende governancestructuren en aanvullende organisatievormen zoals Perspectief op Werk en de Regionale Mobiliteitsteams. Er is veel wet- en regelgeving in ons domein; deels onderhevig aan wisselende politieke omstandigheden. We dragen bij aan de Noord-Veluwse Tafel Accountmanagement voor bemiddeling van kandidaten en afstemming met zeer veel ondernemers.

Al met al een omgeving die veel energie, aandacht en goede afstemming vraagt om uiteindelijk met alle betrokkenen zoveel mogelijk impact voor de kandidaten en de werkgevers te kunnen leveren.

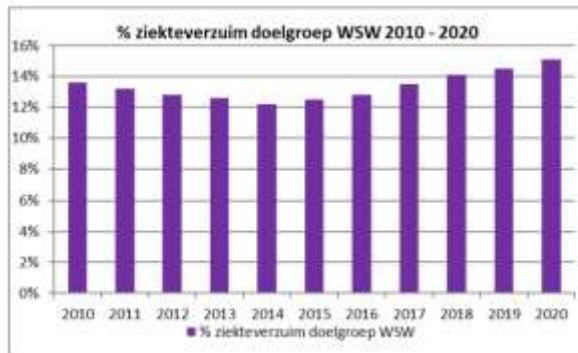
- De opdrachtverstrekking vanuit gemeenten voor de Participatiewet is privaatrechtelijk van aard. We werken graag vanuit een meerjarig perspectief samen met onze opdrachtgevers, waardoor het mogelijk wordt om op professionele en bedrijfseconomisch verantwoorde wijze, de dienstverlening te bieden die nodig is voor de brede doelgroep benadering die zij voorstaan en om eenduidige werkgeversdienstverlening te borgen. Onafhankelijk van de gekozen vorm, ervaart Inclusief Groep een groot commitment vanuit onze gemeenten. Gebruikmaking van inbesteding aan Inclusief Groep als publiek NV, is een geëigende mogelijkheid, omdat de 7 aandeelhoudende gemeenten gezamenlijk 100% eigenaar zijn van Inclusief Groep. Goed relatiebeheer met gemeenten is voor ons topprioriteit en vraagt om goed verwachtingenmanagement en goede (resultaat-)afspraken, zowel inhoudelijk als financieel.
- Inclusief Groep staat voor kwaliteit, professionaliteit, inclusiviteit, duurzaamheid en circulariteit. Daar werken we hard aan; Inclusief Groep of delen daarvan zijn gecertificeerd voor PSO Trede 3 & 30+ ABW, ISO 45001, Blik op Werk, CO2 Prestatieladder niveau 5, Erkend leerbedrijf, IFS Food, Skal, ErBo,

5.2 Benchmark SW-bedrijven

De sociale werkbedrijven, verenigd in Cedris, hebben zich tot doel gesteld om de ontwikkelingen in de doelgroep van de Wsw en de nieuwe doelgroep Participatiewet inzichtelijk te maken en op transparante wijze verantwoording af te leggen over de publieke en maatschappelijke taak. Jaarlijks wordt door het verenigingsbureau bij de leden een benchmark georganiseerd, waarbij gegevens over de doelgroep en de belangrijkste financiële kengetallen worden uitgevraagd. De landelijke resultaten zijn geanalyseerd en verrijkt met andere informatiebronnen, zoals CBS-statistieken, de WSW-statistiek, en financiële gegevens over de verstrekte uitkeringen. Sinds de komst van de Participatiewet is er een toenemende diversiteit ontstaan aan bedrijfs- en organisatievormen, waarbinnen uitvoering wordt gegeven aan de Wsw en/of de Participatiewet. Benchmarking wordt hierdoor niet eenvoudiger. Dit wordt over 2020 extra versterkt vanwege verschillend COVID-19 beleid per gemeente of regio.

Enkele opvallende punten zijn (zonder dat we daar al te stevige conclusies aan verbinden):

1. Een belangrijke ontwikkeling in de Wsw-doelgroep betreft het ziekteverzuim. Sociale werkbedrijven hebben forse inspanningen geleverd om het ziekteverzuim te beperken. Sinds 2010 daalde het verzuimpercentage tot ongeveer 12%. Vanaf 2015 loopt het percentage weer op, en is vanaf 2018 weer boven het niveau van 2010 uitgekomen. De stijging van de leeftijd en de daaraan gerelateerde toename van de gezondheidsklachten zijn hiervoor een belangrijke verklaring. In het linker figuur zien we de landelijke trend, in het rechter figuur het percentage ziekteverzuim van Inclusief Groep.



2. Teruggerekend naar een bedrag per SW-er is het gemiddelde bedrijfsresultaat voor alle bedrijven in de sector +/- € 2.000 per SW-er en voor Inclusief Groep € 400 per SW-er (teruggerekend een 'fictief' bedrijf van 1000 medewerkers). Daarmee behoort Inclusief Groep tot die 20% bedrijven waar een positief resultaat is behaald.
3. De gemiddelde loonsom bij Inclusief Groep is minder dan 90% van het landelijk gemiddelde, wat bevestigt dat ook in het verleden op een verantwoorde wijze met loonontwikkeling en beloning van medewerkers is omgegaan.
4. Het saldo van opbrengsten vanuit de doelgroepen en bedrijfskosten is voor Inclusief Groep 25% hoger dan landelijk gemiddeld.

Wat uit de benchmark niet getalsmatig blijkt, maar wel actueel is geweest in 2020, is de buffercapaciteit van onze infrastructuur, waardoor mensen die elders niet meer werkzaam konden zijn, toch bij Inclusief Groep een (tijdelijke) werkplek hebben kunnen krijgen. Inmiddels is bekend dat andere bedrijven, tegen soms aanzienlijke kosten, deze bufferfunctie weer in het leven roepen.

5.3 Doelen 2022

Verder bouwen aan een geïntegreerd Werk- en Leerbedrijf

Vanuit de missie, visie, strategie en SWOT komen we voor 2022 tot de volgende doelen:

Voor ons gecombineerde Werk- en leerbedrijf:

- behoud van omzet en rendement en voldoende passende werkvormen;
- actief relatiemanagement met opdrachtgevers/klanten;
- sturen op procesverbeteringen, kostenreducties, en technologische innovaties.
- realiseren passende huisvesting en vastgoedbeleid;
- borging van duurzame en optimale bedrijfsvoering en kwaliteit;
- de doorontwikkeling van adequate interne en externe managementinformatie;
- actieve inzet van data-gedreven ontwikkelingen, performancemanagement en verbeteringen;
- actief personeelsbeleid, o.a. door inzet van de Inclusief Groep Academie;
- doorontwikkeling externe en interne communicatie.

Voor onze re-integratie activiteiten:

- doorontwikkeling, samen met onze opdrachtgevers, van visie op bemiddeling en ontwikkeling van kandidaten, vanuit doelen en resultaten;
- actief aansluiten bij overlegstructuren met regiopartners, plannen van evaluatiemomenten voor alle facetten van de samenwerking, zowel aan de instroomkant van onze flow, als aan de uitstroomkant;
- doorontwikkeling trajecten voor de Praktijkleren/praktijkcertificering;

- het 2x/jaar prioriteren van kansrijke sectoren voor plaatsingen en om vanuit het arbeidsonderzoektraject al zicht te kunnen krijgen op de aansluiting hierop door kandidaten;
- het ontwikkelen van leerlijnen (zowel binnen Inclusief Groep als daarbuiten bij andere bedrijven en instellingen) voor, en in afstemming met, deze sectoren;
- het trainen van accountmanagers om passende gesprekspartner te zijn voor bedrijven en te bouwen aan voldoende specialismen (PSO, SROI, strategisch accountmanagement, jobcarving, etc.);
- de ontwikkeling van werkgeverscoaching (ondersteuning van de werkgever en zijn medewerkers om instroom van mensen met verschillende beperkingen en/of culturele achtergronden beter te kunnen integreren in het bedrijf);
- het, in samenwerking met gemeenten, verder implementeren en benutten van Sonar/WBS;
- actieve deelname aan de regionale tafel Accountmanagement en alle bijbehorende activiteiten en inspanningen in de regio.

6. Menselijke maat

Wat we bij Inclusief Groep ook allemaal doen, we doen dat met het oog op de kandidaten; mensen die we dagelijks ontmoeten en waarmee en waarvoor we ons elke dag inzetten. Hun verhalen over hun leven en het belang van werk zijn altijd weer indrukwekkend.

April

April is een jonge vrouw die je makkelijk overschat. Ze ziet er goed uit, heeft een scherpe tong en haar Amsterdamse bravoure wekt de indruk dat ze haar leven voor elkaar heeft. Toch zijn haar randjes niet zo scherp als ze wil laten vermoeden.

April is alleenstaande moeder van 2 kinderen. Ze wordt door de gemeente aangemeld voor een traject bij Inclusief Intervens. Doel: arbeidsgewenning en vergroten van de sociale zelfredzaamheid. April gaat starten in het Participatiehuis in Harderwijk. Het wordt na verloop van tijd duidelijk dat ze moeite heeft om de regie te nemen. Ze krijgt moeilijk controle over haar huishouden, haar kinderen en afspraken. Ook blijkt ze slecht voor zichzelf op te kunnen komen. Daarnaast draagt ze nog veel verdriet mee uit het verleden.

Gastvrouw

In de veilige omgeving van het Participatiehuis werkt April aan deze punten en ze begint op te bloeien. Ze voelt zich steeds meer thuis en krijgt een vaste taak als gastvrouw in de keuken. Ze krijgt een bewindvoerder, ambulante begeleiding, regelt BSO voor haar kinderen en is na 1,5 jaar klaar voor een betaalde baan ... denkt ze.

Haar eerste stap in deze richting mislukt volledig en ze komt thuis te zitten. Haar problemen lijken zich wederom op te stapelen en ze vraagt zich af of ze ooit uit haar situatie komt. Haar arbeidsconsulent oppert voorzichtig het idee om een aanvraag te doen voor het doelgroepregister. Met deze indicatie zal de lat voor haar niet zo hoog komen te liggen. Dit is best veel gevraagd voor deze drukke, luidruchtige en energieke Amsterdamse, maar ze wil graag verandering en dus gaat ze akkoord.

Indicatie Banenafpraak

De indicatie wordt afgegeven. Nu is het zoeken naar de juiste werkgever. Deze wordt gevonden bij een horecagelegenheid. In het begin trapt iedereen in de valkuil van April en wordt gedacht dat ze het prima zal doen op de voorgrond. Dit blijkt echter voor haar een grote nachtmerrie. Maar April loopt niet meer weg en gaat het gesprek aan met haar werkgever en jobcoach. Ze vertelt welke taken ze zichzelf ziet doen en creëert op die manier een baan voor haarzelf. Ze werkt nu een aantal uur per week en er wordt al gekeken naar mogelijke uitbreiding.

Werkgever: *‘Wij geven April de ruimte om zelf te ontdekken wat ze prettig vindt. Daardoor groeit ze elke dag.’*

Bart (50 jaar)

Bart heeft bij zijn geboorte zuurstoftekort gehad. Hij heeft daardoor wat moeite met praten en hij wordt vanwege zijn bijzondere gezicht vaak nagekeken op straat. Ook heeft hij moeite met leren, waardoor het vinden van een vaste baan een hele opgave is. Bart zit het grootste deel van zijn leven thuis.

Hij heeft een Wajong uitkering en wordt door UWV aangemeld voor een re-integratietraject. Hij heeft in het begin weinig vertrouwen in het traject. Hij is immers gewend aan tegenslag en het vinden van een baan is hem al 12 jaar lang niet gelukt.

Persoonlijke gesprekken

De arbeidsconsulent leert Bart gedurende het traject goed kennen en merkt dat hij een grappige, betrouwbare en lieve man is. Ze is ervan overtuigd dat Bart als persoon bij elk bedrijf van toegevoegde waarde is en stuurt aan op persoonlijke gesprekken met diverse werkgevers zónder dat deze werkgevers zijn cv hebben gezien.

Collega

Haar overtuiging klopt en één werkgever wil na het gesprek Bart graag een baan aanbieden als magazijn medewerker. Hij wordt collega van stoere mannen die zelfs in de winter naar het werk komen in korte broek. Bart weet echter hun hart te winnen en zij zijn bereid om hem de fijne kneepjes van het vak te leren. De jobcoach houdt vinger aan de pols en ziet de proefplaatsing van 2 maanden omgezet worden in een contract.

Jobcoach Inclusief Groep: *'Het is belangrijk dat werkgevers de mens achter het cv zien. Als de klik er is, zijn alle partijen bereid om een stapje harder te zetten.'*

Peter (36 jaar)

Werken in de zorg is voor heel veel mensen een droom, maar niet altijd voor iedereen weggelegd. Corona bracht daar gek genoeg verandering in. Een zorgorganisatie op de Veluwe kreeg vanwege corona veel extra taken te verrichten, zoals schoonmaak, opvang en registratie van bezoek en het aannemen van goederen.

Er was al sprake van personeelstekorten en extra druk op de diverse locaties en daarom besloot de organisatie haar deuren te openen voor mensen die vooral deze ondersteunende taken wilden verrichten. Opleiding of ervaring was niet noodzakelijk, wel een groot hart voor de zorg.

Overstap naar de zorg

Peter (36) is een jongeman die bij zijn arbeidsconsulent van Inclusief Groep wel eens had laten vallen de overstap te willen maken naar de zorg. Hij wilde echter ook doorgroeien en de nodige diploma's behalen. Maar vooral wilde hij zich omringen met mensen die zijn zorg zo hard nodig hebben.

Contact met ouderen

Peter waagde daarom de sprong en solliciteerde via Inclusief Groep bij de zorginstelling. Hij werd geselecteerd en kreeg in eerste instantie een baan voor de duur van 3 maanden. Hij genoot van het contact met de ouderen en het feit dat hij het verschil kon maken. Dit viel op bij zijn leidinggevende en hij kreeg een verlenging van zijn contract van 3 maanden.

Nu staat Peter op de wachtlijst om een BBL opleiding te gaan volgen via de werkgever. Hij is blij dat hij de kans heeft gekregen om te laten zien waar zijn hart ligt en gaat nog steeds elke dag met plezier naar zijn werk.

Simone (werkgever): *'Door deze coronabanen hebben we een hele nieuwe lichter mensen leren kennen waar echte pareltjes tussen zitten. De banen die we aanboden waren laagdrempelig en gaven mensen de kans om te snuffelen aan het werk in de zorg. We doen er nu alles aan om deze mensen binnenboord te houden en te luisteren naar hun wensen.'*