

Begroting 2022 en jaarplan

Kansis: hét sociaal ontwikkelbedrijf in ontwikkeling

Visie

Kansis en KansisGroen is hét sociaal ontwikkelbedrijf dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkelt binnen haar eigen bedrijfsactiviteiten en bij werkgevers op locatie. Kansis en KansisGroen zijn dé regionale partner om leerwerkplekken met goed passende werksoorten effectief en efficiënt te organiseren. Ze zijn een betrouwbare partner voor het bedrijfsleven waar kwaliteit en continuïteit voorop staan.

Kansis: een bedrijf waar iedereen een kans krijgt om zichzelf te ontwikkelen op weg naar reguliere arbeid. Maar ook een plek waar kansen liggen voor mensen die afhankelijk zijn van meer of minder begeleiding in het werk.

Doelstelling

Kansis organiseert beschutte werkplekken (WSW), Nieuw Beschut werkplekken (NB) en Werkervaringsplekken voor diverse doelgroepen in de regio Stichtse Vecht en De Ronde Venen. Waarbij Kansis voor de doelgroep Nieuw beschut optreedt als formeel werkgever.

Alle doelgroepen hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit betreft in ieder geval personen met een arbeidsbeperking, die zijn aangewezen op beschut werk of Nieuw Beschut werk. Daarnaast zijn er ook andere oorzaken voor een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld statushouder, langdurig werkloos/bijstand of schooluitval. De primaire doelgroep bestaat uit inwoners van deelnemende gemeenten, maar de werkplekken zijn ook toegankelijk voor personen uit andere gemeenten en/of bedrijven.

Alle activiteiten binnen Kansis zijn gericht op ontwikkeling van medewerkers waarvoor de leer/werkplekken worden georganiseerd. Het uitgangspunt daarbij is dat medewerkers zo regulier mogelijk participeren op of richting de arbeidsmarkt. Ontwikkeling en doorstroom van medewerkers staat dus centraal. Er dient een balans gevonden te worden tussen doorstroom/ontwikkeling en de financiële kaders van de bedrijfsvoering (binnen begroting).

De werkplek is de krachtigste leeromgeving voor onze medewerkers. De werkplek is binnen een professionele bedrijfsmatige omgeving met aandacht voor de productiviteit en het resultaat dat voor de klant moet worden geleverd. De medewerker wordt hier op passende wijze begeleid door zijn leidinggevende en trajectbegeleider en volgt de benodigde trainingen en opleidingen.

Werkplezier en productiviteit gaan hierbij hand in hand, waardoor iedereen kan groeien en zich kan ontwikkelen.

Organisatie in ontwikkeling

Kansis en KansisGroen zijn nu 2 jaar operationeel en in ontwikkeling naar een sociaal ontwikkelbedrijf voor de regio. In 2021 en 2022 zal deze ontwikkeling verder vorm krijgen door nauwere samenwerking met het sociale domein van de gemeente(n) en door andere samenwerkingsverbanden in de regio (bedrijfsleven, onderwijs, ed).

Door de 2 deelnemende gemeenten (Stichtse Vecht en De Ronde Venen) is de DVO met betrekking tot de werkgeversdiensten met WIL opgezegd. De invulling van deze taken zal lokaal door beide gemeenten separaat worden georganiseerd. De voorbereiding voor de overgang van deze taken is begonnen; de opzegtermijn van deze DVO is in principe 2 jaar.

Het onderhouden van een goede relatie met de deelnemende gemeenten heeft prioriteit. Daarnaast is de uitbouw en het aangaan en onderhouden van relaties met het bedrijfsleven en onderwijs van cruciaal belang voor een optimale bedrijfsvoering. De start van onze nieuwe accountmanager heeft en zal hieraan sterk bijdragen.

De samenwerking met het sociale domein wordt op diverse wijzen vormgegeven door het verzorgen van werkervaringsplekken, trainingen en begeleiding van kandidaten.

Voor een werkzoekende moet er één voordeur komen waar hij/zij terecht kan voor ontwikkeling en doorstroom naar betaald werk.

Zowel Kansis als KansisGroen willen we komende jaren laten uitgroeien tot een speler van belang in de regio als sociaal ontwikkelbedrijf en betrouwbare zaken partner voor het bedrijfsleven.

Kansis: de waarde van werk is meer dan een salaris.

Komende jaren zal onze primaire aandacht liggen op een aantal deelgebieden, die op verschillende wijze bijdragen aan de ontwikkeling van Kansis en KansisGroen tot het sociaal ontwikkelbedrijf van de regio.

Medewerkers:

Een optimale bezetting van het medewerkers bestand is nodig om voldoende volume te kunnen organiseren, zodat ontwikkeling en bedrijfsvoering geborgd zijn. De populatie WSW loopt terug en de andere doelgroepen stijgen in aantal. Hierdoor is een optimale bedrijfsvoering in te richten en kan continuïteit aan medewerkers en opdrachtgevers worden geboden. Als Kansis en KansisGroen investeren we ook concreet in nieuwe werkplekken voor de brede doelgroep als opstap naar regulier werk.

Organisatie:

De bezetting van onze staf en leiding zal afgestemd moeten worden (en blijven) op de ontwikkelingen die we doormaken en in de nabije toekomst willen realiseren. Daarbij staat kwaliteit en efficiëntie voorop. Indien nodig zullen samenwerkingen worden aangegaan om deze ontwikkeling verder vorm te geven.

Bedrijfsvoering:

Onze bedrijfs- en administratieve processen dienen zo eenvoudige mogelijk en transparant te zijn ingericht. Waar nodig zullen we dit continue verbeteren en aanpassen. In 2021 hebben we AFAS geïmplementeerd als personeelssysteem voor de nieuwe doelgroep (Nieuw Beschut). Deze aanpassing is een voorbereiding op de wijziging van de werkgeverschap dienstverlening die bij de WIL was belegd.

Markt:

De organisatie heeft voldoende passend en rendabel werk nodig om iedereen de mogelijkheid te geven zich optimaal te ontwikkelen. Daarnaast is de rentabiliteit van het werk essentieel om de continuïteit in de toekomst te waarborgen. Er zal continue aandacht zijn voor een sterke en prominente positie door middel van accountmanagement, netwerken en samenwerkingen.

Lange termijn:

Samen met de RvC wordt een lange termijn visie en strategie ontwikkeld gericht op continuïteit binnen een gezond financieel kader. Waarbij Kansis het sociaal ontwikkelbedrijf van de regio wordt en KansisGroen dé groenvoorziener in de deelnemende gemeenten voor mensen die een duwtje in de rug nodig hebben richting reguliere arbeidsmarkt.

Financiën

Dit jaarplan vormt de toelichting bij de Begrotingen 2022 van Kansis en KansisGroen. Doelstelling bij beide begrotingen is om de omzet ten minste gelijk te houden met een lichte stijging, ondanks een dalend aantal WSW medewerkers en dankzij instroom van nieuwe doelgroepen. Stijgende kosten zullen moeten worden opgevangen door efficiënter werken en optimalere omzet. Hierdoor blijft het volume in stand om een efficiënte leer/ontwikkelomgeving te garanderen.

De omzet inschattingen voor 2022 zijn gebaseerd op de realisatie van 2020 en de huidige orderportefeuilles, tevens hebben we waar de contracten het toelaten een prijsindexatie toegepast. Daarnaast zijn er begrote bedragen opgenomen voor nieuwe activiteiten.

Bij Kansis genereren we extra inkomsten door het verrichten van diensten in het kader van werkervaringsplekken en re-integratie taken. Daarnaast is er de mogelijkheid om delen van ons pand te verhuren.

Binnen de kosten zijn salaris en huur de grootste posten. Hierbij volgen we de CAO van de gemeente en de huur afspraken met de gemeente.

Wij blijven ons profileren op de markt door inzet van de accountmanager en deelname aan diverse netwerken. Doel is omzet bestendigen, vergroten en rendabeler te maken. Kanssen onderzoeken voor nieuwe passende activiteiten blijft een hoge prioriteit houden.

De posten salariskosten zijn gebaseerd op de huidige formatie en inclusief een verwachte loonindexatie.

Bij KansisGroen richten we ons met name op werk vanuit de twee deelnemende gemeenten, waarbij we gebruik maken van de mogelijkheid om werk rechtstreeks marktconform gegund te krijgen. Ook hier zijn salaris en huur de grootste posten. De salariskosten van een aantal functionarissen wordt gedeeld tussen Kansis en KansisGroen.

Een verhoging van de post afschrijvingen wordt voorzien, aangezien we vervangingen moeten plegen in het wagenpark. Het wagenpark dat overgenomen werd van PAUW Bedrijven was al op leeftijd en had relatief weinig afschrijvingen.